

орії соціально-екологічного управління, практично втілює їх у життя, використовуючи при цьому економічні, адміністративні, соціальні, технологічні та інформаційні фактори з метою досягнення якості (стану) природного середовища, що забезпечує можливість сталого розвитку суспільства і природи.

Висновки. Таким чином, провівши порівняльний аналіз понять екологічного управління, екологічного менеджменту та екологічного регулювання, дослідивши їх основні характеристики та виокремивши відмінні риси, ми сформулювали власну комплексну дефініцію такого терміну, як «екологічне регулювання».

На жаль, в Україні дієвість системи екологічного регулювання неможливо об'єктивно оцінити за його кінцевим результатом через відсутність законодавчого визначення цілей та термінів їх досягнення. Нині в державі сформовано розвинуту систему екологічного законодавства, в тому числі з акцентуванням уваги на використанні природних ресурсів, проте законодавство у цій сфері має переважно відомчий характер, чинна система регулювання використання природних ресурсів не відповідає вимогам переходу до стійкого розвитку та є однією із серйозних перешкод гармонізації відносин природи і суспільства. Предметом наших подальших наукових досліджень буде оцінка системи еколого-економічного регулювання на підприємствах України в ринкових умовах господарювання.

Література

- Біла С. О. Державне регулювання екологізації виробництва в Україні: реалії та перспективи / С. О. Біла // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія економічна. – Донецьк : ДонНТУ, 2008. – Вип. 33-2. – С. 19–25.
- Большой экономический словарь / Под. ред. Азрилияна А. Н. – 7-е изд., доп. – М. : Институт новой экономики, 2008. – 1472 с.
- Величко О. М. Екологічне управління : навч. посіб. / О. М. Величко, Д. В. Зеркалов. – К. : Наук. світ, 2001. – 193 с.
- Галушкіна Т. П. Екологічний менеджмент в Україні / Т. П. Галушкіна // Економіка України. – 1999. – № 6. – С. 78–83.
- Глосарій зеленого бізнесу: українсько-німецько-російсько-англійський // [В. Базилевич, Д. Вальтер, В. Хартманн та ін.] ; наук. ред.: В. Базилевич, Д. Вальтер. – К. : Знання, 2010. – 518 с.
- Лисенко Ю. Екологічний підхід до управління підприємством: проблеми і перспективи / Ю. Лисенко, А. Садеков // Економіка України. – 2003. – № 5. – С. 33–40.
- Лозанський В. Р. Екологічне управління в розвинутих країнах світу в порівнянні з Україною / В. Р. Лозанський. – Харків : УкрНДІЕП, 2000. – 68 с.
- Макаренко М. І. Сутнісно-структурна визначеність механізму регулювання державного боргу / М. І. Макаренко, В. Ю. Дудченко // Вісн. СумДУ. – 2006. – № 7(91). – С. 68–75.
- Максимів Л. І. Сутність, функції, завдання і нормативно-правове забезпечення екологічного менеджменту / Л. І. Максимів, О. А. Потай // Наукові праці Лісівничої академії наук України. – Випуск 5. – 2007. – С. 103–109.
- Маліков В. В. Визначення напрямів державного регулювання економіки / В. В. Маліков // Науково-виробничий журнал «Держава та регіони». Серія: державне управління. – Дніпропетровськ, 2011. – № 1. – С. 72–76.
- Мельник Л. Г. Екологічна економіка / Л. Г. Мельник. – Суми : Університетська книга, 2006. – 367 с.
- Садеков А. А. Механизмы эколого-экономического управления предприятием : монография / А. А. Садеков. – Х. : Издательский дом «ИНЖЭК», 2004. – С. 81–82.
- Синякевич І. Інструменти екополітики: теорія і практика / І. Синякевич. – Львів : ЗУКЦ, 2003. – 183 с.
- Советский экономический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. – М. : Сов. энцикл., 1988. – 1600 с.
- Baumol W. J. The theory of environmental policy / W. J. Baumol, W.E. Oates. – Cambridge : University press, 1988. – 299 p.
- Christoph Knill. Europäische Umweltpolitik. Steuerungsprobleme und Regulierungsmuster im Mehrebenensystem. – GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2008. – 240 p.

Стаття надійшла до редакції 17 червня, 2011 року

УДК 331:378.12



О. М. Козак,

аспірантка Тернопільського національного економічного університету

ОЦІНКА РОБОТИ ВИКЛАДАЧА ЯК ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті проаналізовано вітчизняні та зарубіжні підходи до оцінки ефективності діяльності викладацького складу вищих навчальних закладів. Запропоновано кілька методичних підходів оцінки результативності діяльності викладача вищої школи.

Ключові слова: викладач вищої школи, професіоналізм, рейтингова оцінка, критерії оцінювання.

Е. Н. Козак

ОЦЕНКА РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье проанализированы отечественные и зарубежные подходы к оценке эффективности деятельности преподавательского состава высших учебных заведений. Предложено несколько методических подходов оценки результативности деятельности преподавателя высшей школы.

Ключевые слова: преподаватель высшей школы, профессионализм, рейтинговая оценка, критерии оценивания.

Постановка проблеми. На шляху до підвищення якості знань і ефективності системи вищої освіти постає проблема оцінки професійної діяльності кожного викладача. Проведення аналізу роботи науково-педагогічного працівника вимагає застосування відповідної методики, яка б враховувала особливості функціонування вищого навчального закладу. Однак у літературі практично відсутнє наукове обґрунтування комплексного аналізу ре-

O. M. Kozak

AN ESTIMATION OF HIGH SCHOOL LECTURER WORK AS AN ELEMENT OF QUALITY PROVIDING SYSTEM IN HIGHER EDUCATION

Analysis of domestic and foreign approach to an evaluation of efficiency of higher education faculty lecturers' work is given in the article. Several methodical approaches are offered to estimate the effectiveness of higher school teacher activity.

Key words: teacher of higher school, professionalism, rating estimation, evaluation criteria.

зультатів діяльності викладачів, розглядаються певні складові внутрішнього оцінювання, які не інтегруються в єдину систему. Не визначено місце рейтингу в системі оцінювання діяльності професорсько-викладацького складу. З огляду на вищесказане актуальною є проблема формування та застосування обґрунтованих методів і моделей оцінювання діяльності науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів з метою управління

ефективністю цієї діяльності в системі формування якості знань. Соціальне значення вирішення цього завдання полягає у безпосередньому й опосередкованому впливі процедури оцінювання на діяльність викладача та якість освітніх послуг вищих навчальних закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. 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 ВНЗ 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. На нашу думку, необхідно враховувати також якісні критерії оцінювання, а не обмежуватися лише кількісним підходом.

Метою статті є напрацювання методичних підходів до оцінки роботи викладача вищого навчального закладу як базового елемента системи забезпечення якості вищої освіти.

Основні результати дослідження. 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].

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

У ряді російських і українських 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 вищезазначений 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.

Описаний підхід до оцінки викладача не може вважатися повною мірою об'єктивним через низку причин:

1. Оцінка професійно-методичної майстерності, як правило, здійснюється на основі одного спеціально підготовленого відкритого лекційного (практичного) заняття.

2. Заняття оцінюється колегами, які самі згодом оцінюватимуться цим викладачем, а відтак оцінка не завжди має об'єктивний характер.

3. Відсутня зовнішня експертиза діяльності викладача [5].

У багатьох європейських країнах, а також у США діяльність викладача ВНЗ оцінюється його колегами, адміністрацією, студентами, громадськістю тощо. У вітчизняних ВНЗ науково-педагогічний працівник оцінюється за його навчально-методичною, науково-дослідною та організаційно-виховною роботою.

Деякі ВНЗ 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), виконанню 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.

Тому ми пропонуємо при оцінюванні результативності діяльності викладача враховувати думку не лише його колега, а й студентів. Оцінка студентами якості роботи викладача повинна здійснюватися через анонімне анкетування за рядом критеріїв (табл. 1).

В оцінюванні беруть участь студенти з різних курсів і груп, з якими працював викладач. Кожний показник анкети (x_1, x_2, \dots, x_{10}) оцінюється студентом за 10-бальною шкалою, максимальна сума балів – 100. Потім обчислюється середнє значення кожного показника ($\bar{x}_1, \bar{x}_2, \dots, \bar{x}_{10}$). Загальна оцінка викладача ($X_{\text{заг}}$) з погляду студентів визначається за формулою:

Таблиця 1
Критерії оцінювання професіоналізму викладача студентами

№ з/п	Показник	Оцінка, в балах
1	Доступність, логічність і зрозумілість викладання матеріалу	
2	Застосування інноваційних технологій у навчальному процесі	
3	Мотивація до самоосвіти, розвитку творчих здібностей і особистих якостей	
4	Уміння спонукати та підтримувати інтерес аудиторії до предмету	
5	Організація науково-дослідної роботи студентів	
6	Об'єктивність в оцінюванні знань студентів	
7	Культура мовлення та чіткість дикції	
8	Доброзичливість і такт у ставленні до студентів	
9	Уміння створити позитивний мікроклімат в аудиторії	
10	Професійні та особисті якості педагога, що відповідають студентським уявленням про викладача вищої школи	

Джерело: Розроблено автором

$$X_{\text{заг}} = \frac{\sum_{i=1}^{10} \bar{x}_i}{100} \leq 1, \quad (1)$$

якщо $0,85 \leq X_{\text{заг}} \leq 1$ – викладач характеризується високим рівнем професіоналізму, користується авторитетом серед студентів, вміло формує у них інтерес не лише до свого предмету, а й до науково-дослідної роботи, самоосвіти, що позитивно впливає на якість вищої освіти;

якщо $0,60 \leq X_{\text{заг}} \leq 0,84$

або $0,45 \leq X_{\text{заг}} \leq 0,59$ – рівень професіоналізму викладача є задовільним, однак у роботі його як науково-педагогічного працівника існує ряд недоліків, на які вказують оціночні бали того чи іншого показника;

якщо $0 \leq X_{\text{заг}} \leq 0,44$ – рівень педагогічної майстерності викладача дуже низький і не відповідає вимогам вищої школи.

Інформацію про якість роботи викладача рекомендуємо розмішувати в «Особовій картці науково-педагогічного працівника ВНЗ» (далі – Карта). Карта – сукупність даних про характер і якість роботи викладача, необхідних для управління ефективністю діяльності науково-педагогічного працівника та результативністю навчального процесу (див. табл. 2).

Інформація, зібрана в Kartі, потрібна насамперед власне працівнику для самоаналізу й формування об'єктивної самооцінки. Карта сприятиме підготовці викладача до переобрання на посаду, продовження терміну договору, виявлення сильних і слабких сторін у роботі тощо.

Інформація, яка знаходиться в Kartі викладача, необхідна також і для керівництва ВНЗ. За її результатами можуть прийматися рішення про затвердження працівника на посаді, видачу премії, доплату за результати роботи, направлення на підвищення кваліфікації і бути підставою для винесення догани.

Дані Kartі стануть у нагоді експертам при здійсненні моніторингу якості надання освітніх послуг ВНЗ та прийнятті рішення щодо професійного розвитку викладача.

Інформація в «Особову карту науково-педагогічного працівника» вводиться самим викладачем, експертами і завідувачем кафедри.

Висновки. Аналіз вітчизняних підходів до оцінки діяльності науково-педагогічного працівника ВНЗ дозволяє зробити такі висновки:

- в Україні відсутня загальноприйнята методика рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників;
- оцінка діяльності викладача визначається тільки кількісними характеристиками, які не охоплюють усього спектру діяльності педагога;
- рейтингове оцінювання викладача не враховує думки його колега і студентів.

Результати дослідження свідчать, що методики оцінювання роботи викладачів будуть змінюватись, оскільки постійно зростають вимоги як до самих ВНЗ та викладачів, так і до якості підготовки студентів. Лише комплексний підхід до використання кількісних та якісних по-

Таблиця 2

Структура «Особової карти науково-педагогічного працівника ВНЗ»

ПІП _____ Кафедра _____ Факультет _____ Науковий ступінь, вчене звання _____ Посада _____	
Показник	Результативні дані
Стаж роботи	
Сфера дослідження	
Кількість виданих підручників, навчальних посібників, монографій (із диференціацією за обсягом)	
Кількість опублікованих наукових статей (загальна кількість, список додається за формою)	
Кількість підготовлених кандидатів наук	
Експертна оцінка відкритого заняття (обґрунтування висновків)	
Оцінка якості навчально-методичного забезпечення дисциплін	
Оцінка діяльності викладача студентами (загальна оцінка із зазначенням сильних і слабких сторін)	
Участь у роботі спеціалізованих рад по захисту дисертацій	
Знання іноземної мови (вільне володіння; зі словником)	
Дотримання правил трудової поведінки, прийнятих у навчальному закладі	
Підвищення кваліфікації (дата, серія і номер сертифікату)	
Досягнення студентів, які здійснюють науково-дослідну роботу під керівництвом викладача	
Кількість державних нагород і відзнак (немає; конкретний перелік)	
Догани (немає; які саме)	
Самооцінка викладача	
Рейтингова оцінка викладача	

Джерело: Розроблено автором

казників оцінки дасть об'єктивні результати про діяльність викладача і його внесок у підвищення рівня якості вищої освіти.

Подальші дослідження мають бути спрямовані на обґрунтування необхідності й можливості врахування результатів оцінювання при розробці дієвих механізмів стимулювання викладачів.

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>

Стаття надійшла до редакції 23 червня 2011 року

ІНТЕРНЕТ-ХОЛДИНГ ІНСТИТУТУ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА

55 веб-ресурсів

www.SOSKIN.info