

УДК 378.12:001.89:316.343.656

Є. Матвійшин,  
І. Матвійшин

## МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ЯКОСТІ РОБОТИ ВИКЛАДАЧА ЯК ЕЛЕМЕНТ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

**Показано важливість оцінки якості освітніх послуг. Запропоновано схему методики аналізу якості роботи викладача. Показано досвід проведення оцінки професійної майстерності викладачів.**

**Ключові слова: моніторинг якості викладання, професійна майстерність викладача, рейтинг викладачів.**

Важливою умовою успішного здійснення модернізації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців (далі – Модернізація) є стимулювання трудової активності науково-педагогічних працівників (далі – викладачів) навчальних закладів системи Національної академії державного управління при Президентові України (далі – НАДУ) та більш повного використання їх інтелектуального потенціалу. Для об'єктивного стимулювання ефективності всіх видів робіт доцільно проводити періодичну оцінку роботи викладачів, яка повинна бути комплексною і враховувати не лише обсяг виконаної роботи, але і її якість. Оскільки праця викладача складна і багатогранна, орієнтована на надання освітніх послуг різноманітним категоріям слухачів системи НАДУ, то аналіз її якості повинен здійснюватися на основі врахування поглядів слухачів, колег та адміністраторів навчального закладу. Проведення аналізу викладання вимагає застосування відповідної методики, яка б враховувала особливості освітньої діяльності навчальних закладів системи НАДУ.

Питанням оцінки якості викладання приділяли увагу багато вітчизняних та зарубіжних дослідників. Наприклад, фахівці проекту CEUME (Consortium for Enhancement of Ukrainian Management Education), який діяв в Україні з 1999 р., зазначали, що головними викликами української системи освіти є запровадження прозорої системи моніторингу та оцінювання розвитку викладацького складу і узгодження професійного розвитку викладачів з мотиваційними заходами [1].

Вимога проведення оцінки викладацького складу ставиться практично усіма зарубіжними акредитаційними установами у галузі освіти. Наприклад, Європейська фундація з менеджмент-освіти (EFMD – European Foundation for Management Development), яка об'єднує національні асоціації з акредитації закладів менеджмент-освіти, втілює європейську систему оцінки і покращення якості (EQUIS – European Quality Improvement System). За її вимогами звіт з самооцінки навчального закладу для акредитації повинен включати опис політики і практики набору, заохочення і розвитку викладачів [2]. У США з 1919 р. діє Міжнародна асоціація з менеджмент-освіти (AACSB International – The Association to Advance Collegiate Schools of Business), яка здійснює акредитацію бакалаврських, магістерських програм та програм на здобуття докторського ступеня. За умовами AACSB у звіті для самооцінки навчального закладу повинен описати процес офіційних періодичних перевірок для перепризначення, просування і прийняття рішень щодо терміну перебування на посаді. Серед

критеріїв мають бути такі, які характеризують розвиток викладачем курсів, ефективність викладання, інновації у викладанні [3].

Вітчизняними дослідниками приділялася увага різноманітним аспектам оцінювання якості викладання. Зокрема, значний вклад у методико оцінювання якості навчальних програм та роботи викладачів за управлінськими спеціальностями зробили Н. Ушакова [4], Т. Фініков та О. Шаров [5], Н. Гончаренко і В. Позднякова [6] та інші. Питання якості освітніх послуг у галузі державного управління розглядали Д. Дзвінчук [7, 8], Т. Іванова [9], В. Луговий [10], О. Мельников [11], О. Оболенський [12], В. Олуйко [13], В. Сороко [14]. Зокрема, О. Мельников зазначив, що оцінка ефективності навчального процесу є складовою системного підходу з його удосконалення поряд із аналізом потреб навчання, розробкою програм та навчальних планів і безпосередньо навчальним процесом.

У галузі державного управління однією з міжнародних акредитаційних організацій є Європейська акредитаційна асоціація з державного управління (ЕАРАА – European Association for Public Administration Accreditation). НАДУ проходила процедуру акредитації ЕАРАА у 2004 р. У звіті про самооцінку освітньо-професійної програми підготовки магістрів державного управління НАДУ [15] зазначено, що якість та ефективність викладання визначаються за такими критеріями:

- володіння викладачем предметом викладання;
- якість викладу матеріалу;
- уміння викладача викликати інтерес до дисципліни;
- здатність викладача залучати слухачів до обговорення навчального матеріалу;
- достовірність оцінювання успішності слухачів;
- сприйняття викладача слухачами;
- загальна оцінка викладача.

У тому ж звіті зазначено, що оцінювання викладання проводиться шляхом отримання від слухачів анкет зворотного зв'язку після вивчення ними кожної дисципліни нормативної частини та спеціалізації. Окрім того, що слухачі оцінюють змістову частину дисциплін, вони також дають оцінку якості та методам викладання дисциплін. Дані анкетування та його результати повідомляються завідувачам кафедр НАДУ для реагування; підсумки оцінювання обговорюються на засіданнях ректорату, науково-методичної ради та вченої ради. На сьогодні в НАДУ використовуються критерії оцінки роботи кафедри, серед яких – оцінка якості забезпечення навчального процесу викладачами кафедри (за результатами рейтингу викладачів).

Наприкінці 2007 – 2008 н. р. у НАДУ було проведено форум-опитування щодо якості освітніх послуг НАДУ, результати якого розміщено на веб-сайті [16]. Його перевагою є відмова від паперових анкет і можливість висловити думку навіть для географічно віддалених респондентів. Зміст запитань достатньо широкий для оцінки якості викладання, але це опитування не передбачало оцінювання професійного рівня окремого викладача.

Інші вищі навчальні заклади також використовують різноманітні критерії оцінки якості викладання. Наприклад, Київський інститут інвестиційного менеджменту (далі – КІІМ) рейтингову оцінку якості викладання дисциплін разом із контролем успішності студентів розглядає як перший модуль управління навчальним процесом [17]. Критеріями оцінки навчального процесу, відповідно до

використовуваної там системи менеджменту якості (далі – СМЯ), є такі: рівень задоволеності замовників організацією навчального процесу; відсоток студентів, які захистили дипломні роботи; поточна успішність студентів; кількість студентів, відрахованих за неуспішність; якість знань студентів; якість викладання предметів; забезпечення методичними матеріалами. Наведені авторами дані показують, що успішність студентів із частини дисциплін є низькою, хоча якість викладання цих дисциплін висока. Це наводить на думку, що в оцінці якості викладання необхідно виважено підходити до врахування показника успішності з даної дисципліни.

Проведений аналіз показує, що для об'єктивної оцінки якості викладання необхідно мати адекватну методику, яка б дала змогу порівнювати досягнення викладачів навчального закладу і використовувати за цього автоматизовану обробку результатів відповідних опитувань учасників навчального процесу.

Застосування методики оцінки якості роботи викладача відповідатиме світовим принципам професійної підготовки державних службовців [18]:

- орієнтація на специфіку діяльності;
- провідна роль у навчанні надається тому, хто навчається;
- гарантія результату діяльності.

Саме через участь споживачів освітніх послуг в удосконалення їх якості забезпечується провідна роль тих, хто навчається.

Метою статті є опис методики аналізу якості викладання, яка має стати засобом об'єктивної оцінки роботи викладача на основі результатів опитувань слухачів, викладачів та адміністраторів і звітних документів.

Відомо, що робота викладача охоплює навчальну, методичну, організаційну, наукову складові. Тому для підвищення об'єктивності оцінки якості роботи науково-педагогічного працівника необхідно враховувати його досягнення за названими вище напрямками. Нижче наводяться підходи до методики оцінки професійної майстерності викладачів як основної складової їх роботи.

Методика повинна враховувати те, що навчальний предмет може викладатися декількома викладачами: по-перше, у змісті дисципліни може бути декілька модулів, які читають різні викладачі; по-друге – лекції з дисципліни (модуля) може читати один викладач, а практичні заняття проводити – інший. Тому необхідно поділити оцінку рівня викладання дисципліни і оцінку якості викладання конкретним викладачем.

Аналіз якості викладання (як дисципліни загалом, так і професійного рівня конкретного викладача) повинен базуватися на низці показників, які можуть мати різну вагу у підсумковій оцінці. Проте досвід свідчить, що краще використовувати рівнозначні показники, обмеживши їх кількість на рівні п'яти – восьми. У Львівському регіональному інституті державного управління НАДУ (далі – ЛРІДУ НАДУ) протягом чотирьох років на факультеті економіки і менеджменту проводився відповідний аналіз із використанням таких показників якості викладання, які наведено в табл. 1.

**Таблиця 1**

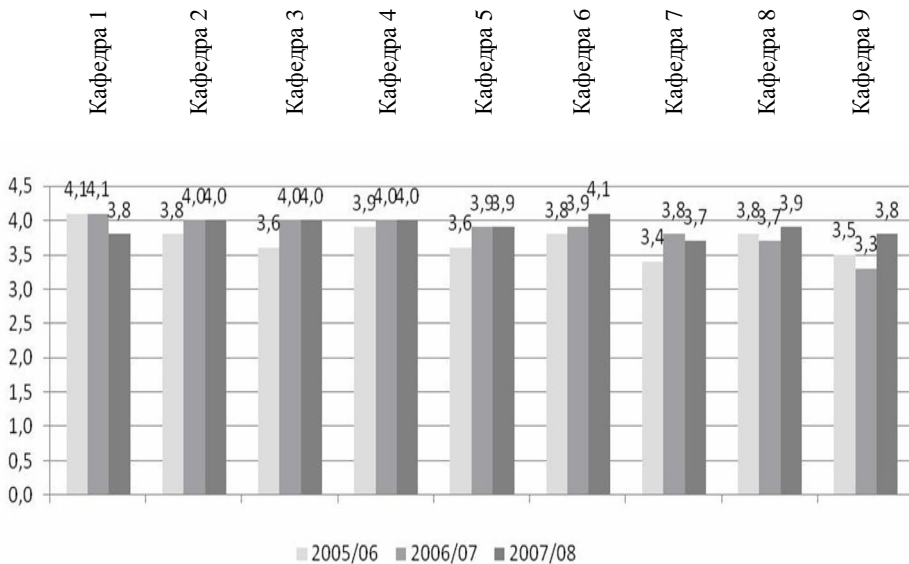
**Показники якості викладання**

<b>Складові якості викладання дисципліни</b>	<b>Складові професійної майстерності викладача</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Відповідність змісту матеріалу, що подається, задекларованій меті.	Уміння створити під час занять сприятливу ділову атмосферу.

Закінчення табл. 1

1	2
Чіткість і зрозумілість подання матеріалу. Ефективність лекційних занять. Ефективність практичних (семінарських) занять. Забезпеченість літературою і методичними матеріалами Уміння викликати інтерес до дисципліни	Самодисципліна викладача. Культура мовлення та спілкування зі студентами. Вимогливість до студентів. Об'єктивність оцінювання знань студентів. Уміння прищепити студентам навички самостійної роботи

Отримані за 5-бальною системою (з точністю до десятих) оцінки відповідних складових дають можливість проведення рейтингової оцінки якості роботи викладачів та якості викладання дисциплін. На основі даних про те, викладачі яких кафедр ведуть відповідні дисципліни, можна отримати рейтинг кафедр (за середнім значенням цих двох показників). Для аналізу динаміки зміни якості викладання доцільно розглядати відповідні дані у часовому розрізі. На рис. 1 наведено приклад такого аналізу.



**Рис. 1. Динаміка зміни рейтингів кафедр ЛРІДУ НАДУ за три навчальні роки (за результатами опитування студентів факультету економіки і менеджменту)**

Наведена форма подання показує не просто абсолютні показники якості викладання в розрізі кафедр (за 5-бальною системою), але й тенденції їх зміни з часом. Адже середні показники кафедр не можуть заспокоювати, якщо спостерігається негативна динаміка їх зміни; водночас можна вважати доброю роботу кафедр з середніми показниками, якщо спостерігається позитивна тенденція їх зміни. Аналогічна ситуація і з показниками роботи конкретного викладача: позитивна тенденція демонструє те, що він працює над професійним зростанням.

Для підвищення об'єктивності результатів опитувань студентів анкетування проводилося до і після екзаменаційної сесії. До того ж, респондентам давалася можливість оцінити як загальний рівень професійної майстерності викладача, так і окремі складові його професійної підготовки. Отримані результати конкретної анкети можуть бути відкинуті, якщо оцінка респондентом загального рівня професійної майстерності викладача значно відрізняється від середньої оцінки складових його професійної підготовки (описана ситуація свідчить про високу ймовірність безвідповідального заповнення анкети респондентом). Аналогічний підхід використовується і для відбору анкет за результатами оцінювання респондентами рівня викладання дисципліни – не бралися до уваги ті анкети, в яких сильно відрізнялися загальна оцінка рівня викладання від середньої оцінки окремих його складових.

Як було зазначено вище, якість знань із дисципліни не може бути однозначним показником доброї роботи викладача. Якщо б включати цей критерій для аналізу якості викладання, то це могло б спровокувати загравання деяких викладачів зі студентами та штучне завищення екзаменаційних оцінок. Тому вважаємо за недоцільне брати до уваги успішність із дисциплін для оцінки професійної майстерності викладача.

Інші складові, які характеризують якість роботи викладача (науково-методична, організаційно-виховна), повинні бути оцінені за такою ж (5-бальною) системою для того, щоб їх коректно врахувати під час узагальнення результатів аналізу якості. Узагальнення доцільно робити простим розрахунком середнього значення складових якості роботи викладача. Проте в деяких навчальних закладах використовуються підходи на основі врахування ваги окремих показників, навіть тих, що стосуються одного виду роботи. Наприклад, Хмельницький національний університет для оцінки навчальної роботи враховує коефіцієнти складності, пов'язані з такими чинниками: відсоток лекційних годин у загальному навчальному навантаженні; викладання дисциплін вперше; викладання профілюючих дисциплін тощо [19].

Окремої уваги заслуговує питання доцільності оприлюднення результатів опитування. Рациональним вважаємо підхід, коли на початкових етапах результати аналізу якості роботи викладача доводяться до відома відповідного завідувача кафедри. Для викладачів можна подавати дані про показники їх роботи, не ознайомлюючи їх з показниками роботи колег, а лише – з середнім для вищого навчального закладу показником. Згодом, коли методика аналізу стане досконалішою завдяки пропозиціям, доцільно оприлюднювати розгорнуті результати аналізу і розмішувати рейтинги викладачів для ознайомлення з ними усіх зацікавлених осіб.

Загальну схему методики аналізу якості роботи науково-педагогічного працівника можна відобразити як взаємопов'язану сукупність декількох блоків (рис. 2). Виділення показників роботи викладача в окремі блоки дає можливість удосконалювати порядок проведення аналізу саме за цим напрямом.

Для проведення опитувань може утворюватися окрема робоча група або ця функція може закріплюватися за конкретними працівниками навчального закладу включенням її у їх посадові обов'язки. На період становлення методики оцінки якості роботи викладачів доцільно віддавати перевагу першому варіанту, а згодом – другому.



**Рис. 2. Схема методики аналізу якості роботи науково-педагогічного працівника**

Складовими якості наукової та методичної роботи у звітному періоді можуть бути: кількість підготовлених докторів або кандидатів наук, захищена дисертація, участь в опонуванні дисертацій, подання відгуків на автореферати, публікації у визнаних міжнародних виданнях, видані монографії і статті у фахових виданнях, участь у міжнародних наукових заходах, підготовлені підручники і посібники з грифом Міністерства освіти і науки України та інші навчально-методичні видання, підвищення кваліфікації тощо. Конкретна оцінка кожної складової може бути визначена експертним шляхом або запозичена з провідних вищих навчальних закладів.

Складовими якості організаційно-виховної роботи можуть бути: участь в оргкомітетах із підготовки різноманітних заходів, оцінка роботи як наставника академічної групи (зокрема – представниками цієї групи) тощо. Конкретний перелік складових та їх вагова оцінка також може бути визначена експертним шляхом або запозичена з інших вищих навчальних закладів.

## Висновки

Інформація про результати аналізу якості викладання дає можливість бачити динаміку зміни як професійної майстерності викладачів, так і якості викладання дисциплін, зокрема в розрізі кафедр. Через проведення опитування споживачів освітніх послуг забезпечується їх участь в удосконаленні їх навчання.

Наступним етапом дослідження має стати обґрунтування доцільності і можливості врахування результатів аналізу для матеріального 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. — (Seria “The Consortium for Enhancement of Ukrainian Management Education”).

2. The EQUIS Process Manual [Electronic resource] // Access mode : [http://www.efmd.org/attachments/tmpl\\_1\\_art\\_041027xvpa\\_att\\_080408ywwq.pdf](http://www.efmd.org/attachments/tmpl_1_art_041027xvpa_att_080408ywwq.pdf).

3. Accreditation Standards [Electronic resource] // Access mode : <http://www.aacsb.edu/accreditation/standards.asp>.

4. Ушакова Н. М. Методичні рекомендації щодо проведення моніторингу та оцінки якості програми перепідготовки управлінських кадрів для сфери підприємництва “Українська ініціатива” [Текст] / Н. М. Ушакова. — К. : ПУІ, 2005. — 44 с.

5. Вища освіта України: забезпечення та контроль якості. Система ліцензування та акредитації [Текст] : аналіт. доп. / Т. В. Фініков, О. І. Шаров ; наук. ред. Г. В. Касьянов. — К. : Таксон, 2007. — 40 с.

6. Гончаренко Н. Рейтингова оцінка діяльності викладача / Н. Гончаренко, В. Позднякова // Освіта. Технікуми, коледжі [Текст]. — 2007. — № 3(18). — С. 40—42.

7. Дзвінчук Д. І. Державне управління освітою в Україні : тенденції і законодавство [Текст] : [посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Д. І. Дзвінчук. — К. : НІЧЛАВА, 2003. — 239 с.

8. Дзвінчук Д. І. Психолого-методичні засади розробки програм підвищення кваліфікації державних службовців (освітня сфера) [Текст] : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.05 / Дзвінчук Дмитро Іванович. — К. : [б. в.], 1999. — 244 с.

9. Іванова Т. Система підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців : сучасний стан і перспективи розвитку / Т. Іванова // Вісник Центральної виборчої комісії [Текст]. — 2008. — № 2 (12). — С. 72—75.

10. Луговий В. І. Управління освітою [Текст] : [навч. посіб. для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності “Державне управління”] / В. І. Луговий. — К. : УАДУ, 1997. — 302 с.

11. Мельников О. Складові професійної програми підвищення кваліфікації державних службовців / О. Мельников // Вісник УАДУ [Текст]. — 2002. — №1. — С. 359—367.

12. Оболенський О. Ю. Державне управління та державна служба : сучасні напрями розвитку [Текст] / О. Ю. Оболенський. — Одеса : АО БАХВА, 2003. — 320 с.

13. Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку [Текст] : монографія / В. М. Олуйко. — Хмельницький : ХУУП, 2005. — С. 207—211.

14. Сороко В. М. Досвід та актуальні проблеми кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування в сучасних умовах [Електронний ресурс] / В. М. Сороко // Режим доступу : [http://www.municipal.gov.ua/data/loads/soroko\\_2007.doc](http://www.municipal.gov.ua/data/loads/soroko_2007.doc).

15. Збірник матеріалів з питань європейської акредитації освітньо-професійної програми підготовки магістрів державного управління Національної академії державного управління при Президентові України [Текст]. — К. : НАДУ, 2004. — 220 с.

16. Опитування щодо якості освітніх послуг в Національній академії [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://nara-portal.academy.gov.ua:8101/sluhachi/default.aspx>.

17. Пархоменко М. О. Система менеджменту якості як інструмент управління бізнес-освітою / М. О. Пархоменко // Розбудова бізнес-менеджмент освіти [Текст] : матер. 6-ї міжнар. конф. (17 – 19 лютого 2005 р., м. Дніпропетровськ) / Дніпропетровський національний університет. — Дніпропетровськ : [б. в.], 2005. — С. 2—4.

18. Бенюх Н. Ф. Розвиток сучасних технологій підготовки державних службовців в Україні в контексті європейської та євроатлантичної інтеграції: презентаційні матеріали [Текст] / Н. Ф. Бенюх. — К. : НАДУ, 2007. — 19 с.

19. Про щорічну оцінку професорсько-викладацького складу і наукових співробітників Хмельницького національного університету // Оцінка роботи та рейтингування викладачів [Текст] : матер. круглого столу для адміністраторів вищих навчальних закладів (24 лютого 2007 р., Львів) / Львівський інститут менеджменту. — Львів : ЛІМ, 2007. — 4 с.

**Ye. Matviyishyn,  
I. Matviyishyn**

#### **METHOD OF QUALITY ANALYSIS OF TEACHER'S WORK AS THE ELEMENT OF PUBLIC SERVANTS PREPARATION SYSTEM MODERNIZATION**

**Importance of quality evaluation of the educational services is shown. The scheme concerning methods of quality analysis of teacher's work is offered. The experience of holding teachers professional mastery evaluation is shown.**

**Key words: monitoring of teaching quality, professional mastery of the teacher, teacher's rating.**