

ОСВІТНІ, ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ



DOI 10.31651/2524-2660-2022-2-5-12
ORCID 0000-0003-1555-0526

ЯРОШЕНКО Ольга Григорівна

дійсна членкиня НАПН України, докторка педагогічних наук, професорка,
головна наукова співробітниця відділу інтеграції вищої освіти і науки,
Інститут вищої освіти НАПН України
e-mail: yaroshenko_o@ukr.net

УДК 378.091.12:005.962.131(045)

**ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
У КОНТЕКСТІ ІНСТИТУЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УНІВЕРСИТЕТІВ**

Наведено результати порівняльно-зіставного аналізу досвіду близько 50 вітчизняних закладів вищої освіти з організації та проведення оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, анкетування респондентів із 41 вітчизняних університетів щодо затребуваності викладацького та студентського рейтингу.

Відзначено, що з поміж різних видів оцінювань діяльності науково-педагогічних працівників вітчизняні університети, користуючись наданою їм інституційною автономією, віддають перевагу викладацькому і студентському рейтингам. Наголошено на перевагах та ризиках цих видів рейтингу.

Розкрито процедурну послідовність і наслідки оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників на інституційному та особистісному рівнях.

Наголошено на необхідності поширення передових ідей досвіду оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, напрацьованого вітчизняними і зарубіжними закладами вищої освіти.

Вказано на перспективність запровадження експертного оцінювання, використання опитування, тестування й електронного портфоліо як ефективних методів оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників.

Ключові слова. викладацький рейтинг; діяльність; експертне оцінювання; електронне портфоліо; заклад вищої освіти; інституційна автономія; науково-педагогічний працівник; оцінювання; студентський рейтинг.

Постановка проблеми. Суголосно Європейському вектору розвитку вищої освіти вітчизняні університети нарощують науково-педагогічний потенціал задля подальшого ефективного використання його в освітньому процесі. Цьому сприяють: віднесення оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників до складників внутрішнього забезпечення якості вищої освіти [1, стаття 16], зростання престижності національних та світових рейтингів як інструментарію визнання здобутків університетів, студентоцентрований характер освітнього процесу, затвердження профе-

сійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» [2].

Для входження вітчизняних університетів у Європейський освітній простір важливим є розуміння того, що світова викладацька спільнота нині опікується питаннями досконалості викладання і навчання не менше, ніж науковими здобутками науково-педагогічних працівників. Про це свідчать Європейські принципи вдосконалення навчання та викладання (European Principles for the Enhancement of Learning and Teaching) [3].

Забезпечення якості вищої освіти перебуває у безпосередній відповідальності науково-педагогічних працівників. Відтак, ефективність їхньої професійної діяльності має бути і високою, і контрольованою за допомогою різних дієвих та об'єктивних видів оцінювання.

Нормативні документи закладів вищої освіти і наукові праці з питань внутрішнього забезпечення якості освіти дають змогу пересвідчитись, що вітчизняні заклади вищої освіти автономно визначають цільове призначення і розробляють процедуру оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників як складника системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти. В умовах інституційної автономії заклади формують власні системи оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників і мають певний досвід, вивчення, узагальнення та поширення якого є актуальним у науковому і практичному сенсі.

Аналіз основних досліджень і публікацій Нами було проведено ґрунтовний аналіз основних досліджень і наукових публікацій, що стосуються оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників і роблять внесок у формування і розвиток цього поняття. Результати аналізу розкрито у публікаціях [4; 5]. Однак таке важливе питання, як можливості і вплив інституційної автономії на організацію та прове-

дення оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників лишилось поза увагою дослідників.

Мета статті. Висвітлити результати порівняного аналізу досвіду вітчизняних університетів з оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, окреслити перспективи розвитку цього складника внутрішнього забезпечення якості вищої освіти з урахуванням цільового призначення результатів оцінювання та кращих зарубіжних практик.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження дозволило встановити, що основними видами оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників у вітчизняних закладах вищої освіти є викладацький і студентський рейтинги. Викладацький рейтинг – щорічне самооцінювання з подальшим рейтингуванням досягнутого й оприлюдненням результатів на університетському рівні; студентський рейтинг – оцінювання діяльності викладачів закладів вищої освіти здобувачами вищої освіти. Ці види оцінювань проводяться щорічно на основі внутрішніх нормативних документів. В умовах інституційної автономії Міністерство освіти і науки України не вручається у їх розроблення і не надає ніяких рекомендацій з цього питання.

Свідченням того, що з поміж різних видів оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників у вітчизняних закладах вищої освіти домінує щорічний викладацький рейтинг, є оприлюднені на їхніх сайтах внутрішні нормативні документи і наявна у вільному доступі інформація про результати щорічних рейтингів науково-педагогічних працівників, а також результати проведеного відділом інтеграції вищої освіти і науки Інституту вищої освіти НАПН України опитування 209 науково-педагогічних працівників, які репрезентували 41 вітчизняний заклад вищої освіти. Відповідаючи на запитання: «Які види оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників практикують у вашому ЗВО?», 179 респондентів (85,6%) зазначили, що це рейтинг професійної діяльності науково-педагогічного працівника. Другим за по-

ширенням у вітчизняній практиці видом оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників є студентський рейтинг. Це підтвердили 121 або 57,9% респондентів. Відсотки відповідей, що засвідчують використання інших видів оцінювання, були невисокими.

Завдяки порівняльно-зіставному аналізу близько 50 внутрішніх нормативних документів, що регламентують оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників у вітчизняних закладах вищої освіти, з'ясовано, що рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників відбувається у чотирьох номінаціях відповідно з передбаченими Законом України «Про вищу освіту» видами діяльності науково-педагогічного працівника – навчальною, методичною, науковою та організаційною [1, стаття 53]. По кожній номінації заклади вищої освіти доволно обирають показники, які вважають необхідними і достатніми для встановлення індивідуального рейтингу науково-педагогічного працівника, та оцінки в балах. Користуючись правом інституційної автономії, вони самостійно вирішують, які види діяльності і які конкретні дії викладачів є найбільш актуальними для закладу на час проведення оцінювання й відповідно до цього оцінюють їх вищими балами. Тому складається палітра кількісного оцінювання, для якої звичною є ситуація, коли одні й ті самі результати діяльності науково-педагогічних працівників у різних університетах оцінюються різними балами. Сказане ілюструє таблиця 1, складена на підставі внутрішніх нормативних документів трьох вітчизняних закладів вищої освіти, що у 2021 році увійшли до ТОП-10 найкращих закладів столиці – Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (КПІ) [6], Київського національного торговельно-економічного університету (КНТЕУ) [7] та Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (ТНПУ), який у 2021 році очолив Топ-10 найкращих закладів вищої педагогічної освіти України [8].

Таблиця 1

Приклади оцінювання публікаційної активності науково-педагогічних працівників

Вид наукової продукції	Кількісна оцінка		
	КПІ	ТНПУ	КНТЕУ
Монографія (Україна)	50 балів за 1 авт. арк.	10 балів	1500 балів
Стаття у журналі, що індексується базою Scopus	500 балів (Quartile 1), 200 балів (Quartile 4)	50 балів (Quartile 1), 30 балів (Quartile 4)	3000 (незалежно від квартилю)
Стаття у вітчизняному фаховому виданні, що входить у категорію «Б»	100 балів	15 балів	350 балів

Аналіз також показав, що під час оцінювання роботи науково-педагогічних працівників університети використовують здебільшого кількісні показники, тоді як якісні лише починають нарощувати свій потенціал і є нетиповими. На нашу думку, гальмівну роль відіграє те, що для їхнього використання потрібно запроваджувати експертне оцінювання [5]. Для достовірності результатів експертного оцінювання необхідно, щоб кожен експерт був добре обізнаним з діяльністю тих, кого буде оцінювати, викладав однакові чи суміжні дисципліни, мав високі особисті професійні здобутки, послуговувався зрозумілими для всіх показниками і методами оцінювання. Під час експертного оцінювання додаткові процедурні труднощі виникають через необхідність відвідувати навчальні заняття задля встановлення рівня педагогічної майстерності викладача, здійснювати спостереження за його взаємодією із здобувачами вищої освіти, аналізувати та оцінювати розроблене ним навчально-методичне забезпечення.

Але це не означає, що експертне оцінювання невідоме вітчизняній практиці чи йому не надають значення. Серед нормативних документів деяких закладів вищої освіти, датованих останніми роками, цей вид оцінювання передбачений. Наприклад, у Положенні про систему рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників Київського національного торговельно-економічного університету [7] під час розрахунку рейтингового показника враховують висновки експертів щодо якості проведення науково-педагогічним працівником занять. У додатку до цього документа вказані критерії експертного оцінювання (професійна компетентність, педагогічна майстерність, особистісні якості) і максимальні оцінки в балах. Однак не прописано процедурно частоту і чисельність відвідувань занять, нічого не сказано про оцінку якості розробленого викладачем навчально-методичного забезпечення та про перегляд відеозаписів занять, тоді як зазначений метод є характерними для експертного оцінювання викладачів у США. «Метод відеозапису (відеовідтворення) як оцінювання професійної діяльності викладачів – це створення відеоматеріалів і використання їх у процесі визначення якості викладання навчальних дисциплін, педагогічної компетентності, фіксування досягнень педагогів і студентів у навчальному процесі. Зроблені відеозаписи фрагментів навчальних занять фіксують уміння педагога викладати навчальний матеріал та використовувати технічне оснащення, під-

тверджують результати його досягнень і правдивість суджень студентів та виставлених ними балів на вебсторінках Інтернет-сайтів» [9, с. 20–21].

За підходами до оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників вітчизняні заклади вищої освіти можна умовно об'єднати у дві групи: ті, що більшою мірою опікуються науковою діяльністю науково-педагогічних працівників, і ті, що віддають перевагу методичній і навчальній діяльності. Цілком логічно, що перша група найвищий пороговий показник встановлює за наукові досягнення, друга – за навчально-методичну діяльність.

Те, що заклади вищої освіти почали все більше уваги приділяти оцінюванню наукових здобутків науково-педагогічних працівників, пояснюємо орієнтацією національних і світових університетських рейтингів на наукові досягнення викладачів та оприлюднення одержаних результатів у журналах, що входять у міжнародні наукометричні бази даних Scopus та Web of Science. Водночас не лише у вітчизняних, а й зарубіжних публікаціях звучить застереження, що гонитва за високими показниками публікаційної активності може завадити головному у професійній діяльності науково-педагогічних працівників – викладанню і навчанню, досконалість яких натепер перебуває в центрі уваги світової викладацької спільноти [10].

Аналіз показав, що рейтингове оцінювання діяльності викладачів постійно еволюціонує. Щоразу, в оновлених внутрішніх нормативних документах з оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників заклади вищої освіти змінюють розподіл балів між номінаціями, вилучають неактуальні й додають нові показники, поява яких детермінована сучасними європейськими та світовими тенденціями розвитку вищої освіти і науки. Переконалим свідченням цього є поява таких показників, як h-індекс Scopus та Web of Science, отримання сертифіката B2 (або вище) з англійської мови; виконання робіт, що фінансуються міжнародними проектно-грантовими фондами, участь у роботі розових спеціалізованих вчених рад та інші.

Вивчення вітчизняної практики проведення щорічного рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників дало нам змогу покроково схарактеризувати процедуру цього процесу на інституційному рівні. Таблиця 2 знайомить із кроками та наслідками оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників на цьому рівні.

Таблиця 2

Послідовність і результати оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників на інституційному рівні

	Послідовність проведення оцінювання	Результати
1	Розроблення закладом вищої освіти внутрішніх нормативних документів, що регламентують організацію і проведення оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників	Схвалені Вченою радою та введені в дію відповідні нормативні документи (Положення про рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, Порядок оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, Положення про організацію оцінювання здобувачами вищої освіти якості освітньої діяльності при вивченні навчальних дисциплін тощо)
2	Об'єктивне самооцінювання науково-педагогічними працівниками професійних здобутків у поточному навчальному році	Заповнений листок самооцінювання кожним науково-педагогічним працівником відомостями про зроблене/досягнуте у професійній діяльності упродовж навчального року
3	Надходження листків самооцінювання викладачами професійної діяльності до відділу, уповноваженого здійснювати об'єктивне й неупереджене опрацювання їх з використанням автоматизованих систем	База даних для встановлення особистого рейтингового балу науково-педагогічних працівників, аналітична і статистична інформація для з'ясування динаміки професіоналізму викладачів, виявлення тенденцій розвитку науково-педагогічного потенціалу закладу вищої освіти
4	Проведення ранжування науково-педагогічних працівників за кількістю набраних балів	Індивідуальний рейтинговий бал і рейтинг кожного науково-педагогічного працівника відповідно до його кваліфікаційної категорії (професор, доцент, викладач, асистент)
5	Оприлюднення результатів індивідуального рейтингу науково-педагогічних працівників у визначеній закладом вищої освіти формі	Поінформованість кожного науково-педагогічного працівника і викладацького загалу про результати щорічного рейтингового оцінювання
6	Інтерпретація результатів оцінювання	Характеристика стану кадрового забезпечення освітньої діяльності університету, тенденції його розвитку, динаміка професіоналізму викладачів, недоліки у діяльності конкретних науково-педагогічних працівників, заплановані випереджувальні заходи з їх недопущення у наступному навчальному році
7	Прийняття управлінських рішень	Моральне та матеріальне стимулювання діяльності науково-педагогічних працівників, котрі досягли високих результатів професійної діяльності, рішення щодо кар'єрного зростання окремих науково-педагогічних працівників; пропозиція способів професійного розвитку науково-педагогічних працівників, котрі його потребують, надання їм можливості підвищити педагогічну кваліфікацію, удосконалити рівень професійної компетентності.

У конкретному закладі вищої освіти кожен із розглянутих кроків може характеризуватися низкою особливостей, але послідовність і функціональність наслідків оцінювання загалом тотожні.

Будучи складником внутрішнього забезпечення якості вищої освіти, оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників важливе не лише на інституційному, а й на особистісному рівні. Воно виконує функцію мотиватора до удосконалення професійної діяльності. Зважаючи на це, у дослідженні була окреслена послідовність процедурних дій з оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників на особистісному рівні (таблиця 3).

Як свідчить проведений аналіз практики оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, викладацький рейтинг забезпечує управлінців усіх рівнів інформацією про якість кадрового потенціалу університету, слугує орієнтиром у плануванні і забезпеченні заходів з підвищення кваліфікації. Слід зазначити, що у багатьох вітчизняних закладах вищої освіти його результати є підставою для поширення ідеї зарубіжного досвіду щодо зв'язку оплати праці науково-педагогічних працівників з результатами їхньої професійної діяльності.

Послідовність і результати оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників на особистісному рівні

	Послідовність дій з проведення самооцінювання	Результати
1	Ознайомлення з умовами і процедурою оцінювання	Контракт про зарахування на роботу, один з пунктів якого стосується обов'язкового і своєчасного заповнення рейтингового листа та дотримання академічної доброчесності; сформованість власної ціннісної основи оцінювання
2	Заповнення рейтингового листа/анкети результатами зробленого/виконаного упродовж навчального року	Рейтинговий листок/ анкета з повною та достовірною інформацією про результати професійної діяльності за всіма номінаціями та показниками, передбаченими відповідним внутрішнім нормативним документом
3	Поінформованість щодо власного рейтингового показника та свого місця в рейтингу	Саморефлексія власних професійних здобутків на підставі результатів рейтингового оцінювання, усвідомлення їхнього рівня і значення
4	Прийняття рішень щодо подальшої професійної діяльності і її поліпшення, щоб забезпечити успішну підготовку до наступного рейтингового оцінювання	Оцінка особистих потреб у подальшому підвищенні кваліфікації, позитивне налаштування на досягнення високого рейтингового показника у наступному навчальному році, вибір способів підвищення власної кваліфікації, активізація конкретних видів професійної діяльності

І все ж, попри свою життєздатність, викладацький рейтинг діяльності науково-педагогічних працівників вітчизняних університетів не позбавлений недоліків. Один з них – це домінування кількісного оцінювання результатів професійної діяльності, назвемо його «оцінюванням по факту», яке не дозволяє оцінити досконалість викладання, встановити й простежити професійний поступ науково-педагогічних працівників через відсутність таких індикаторів, як ступінь опанування методикою навчання, здатність застосовувати в освітньому процесі сучасні технології навчання, якість й ефективність авторського навчально-методичного забезпечення тощо. Тому вважаємо, що на часі – запровадження експертного оцінювання, а також таких перевірених зарубіжною практикою методів оцінювання, як педагогічне тестування професійної діяльності викладачів і знань з відповідної наукової галузі, що стосується змісту навчальних дисциплін, та «портфоліо викладача закладу вищої освіти.

Як зазначає І. Зварич, «педагогічне тестування професійної діяльності викладачів у вищих навчальних закладах США – найбільш дієвий метод оцінювання, який використовують для визначення рівня якості знань студентів та педагогічної компетентності викладачів, зокрема педагогічної компетентності з навчальної дисципліни. Для оцінювання педагогічної компетентності викладачів США розроблено тести з урахуванням таких компетенцій: уміння педагога визначати освітні цілі програми та аналізувати їх; діагностування знань з навчальної дисципліни та здатності викладача передати їх студентам, уміння, навички, досвід з навчального предмета; вміння

використовувати новітні технології; спроможність здійснювати індивідуальне і групове навчання студентів, визначати рівень якості їхніх знань; відповідальність за управління навчально-виховним процесом; підвищення самоосвіти; здатність осмислити свою практичну діяльність і вчитися на основі досвіду, а також наукових досягнень» [9, с. 30].

Не менш ефективним в оцінюванні діяльності науково-педагогічних працівників є використання педагогічного портфоліо [11, 12 та інші]. Воно слугує способом «фіксації, накопичення матеріалів, що демонструють рівень професіоналізму викладача і вміння вирішувати завдання своєї професійної діяльності. Портфоліо викладача показує рівень його підготовленості і рівень активності у навчальних та позанавчальних видах діяльності. Головне призначення портфоліо – продемонструвати найбільш значущі результати практичної діяльності для оцінки своєї професійної компетенції» [11, с. 150]. На нашу думку, окрім зазначеного, електронне портфоліо дозволяє бачити динаміку рейтингового показника викладача і вплив на неї різних чинників. Тобто, портфоліо ілюструє не лише досягнуте викладачем у професійній діяльності, але й інформує про те, завдяки яким видам освіти, формам підвищення кваліфікації це стало можливим.

Як уже було зазначено, в оцінюванні діяльності науково-педагогічних працівників вітчизняних закладів вищої освіти друге місце за поширеністю займає студентський рейтинг діяльності викладачів. Відповідними внутрішніми нормативними документами закладу вищої освіти студентам делеговано проведення оцінювання знання викладачем навчальної дисципліни і вмін-

ня їх передавати здобувачам вищої освіти; якості викладання навчальної дисципліни, уміння спілкуватись, ставлення до здобувачів вищої освіти та деякі інші аспекти. Слід зауважити, що зарубіжні заклади вищої освіти з міркувань толерантності все більше віддають перевагу оцінці освітніх програм, досконалості викладання навчальних дисциплін, а не особистості викладача. Поступово ця ідея зарубіжного досвіду знаходить поширення у вітчизняних університетах і не лише під час акредитації освітніх програм, але і як вид оцінювання діяльності викладачів з розроблення нових навчальних програм і викладання навчальних дисциплін.

Аналіз вітчизняних практик свідчить, що заклади вищої освіти по-різному використовують результати студентських рейтингів. Деякі університети додають результати студентського рейтингу до загального рейтингового показника. Але оскільки студентські рейтинги порівняно з балами викладацького рейтингу мають невисокі пороги, то результати студентського рейтингу суттєво не позначаються на загальному рейтинговому показнику викладача. Проте студентські рейтинги надають важливу інформацію про якість освітніх програм і технологій навчання, тому їх результати є важливими, перш за все, для гарантів освітніх програм.

Порівняно із зарубіжним досвідом студентські рейтинги діяльності викладачів вітчизняних закладів вищої освіти перебувають на стадії становлення, тоді як у «зарубіжних університетах процедура оцінки якості викладання студентами застосовується досить довгий час, добре розроблена, і, як наслідок, позитивно сприймається студентами та професорсько-викладацьким складом [13, с. 255–256]. Натепер у багатьох університетах світу студентський рейтинг – найбільш поширений вид оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників. Та навіть попри це, серед дослідників точаться дискусії щодо ступеня довіри результатам студентських рейтингів, звучать поради не покладатись лише на них. «Спеціалісти рекомендують, щоб вузівська адміністрація зробила висновки про діяльність конкретного викладача на основі оцінок, що виставлені не однією, а декількома групами студентів, в тому числі і різних років навчання. Вони радять ретельно продумувати складання анкет та безпосередньо анкетування студентів, аби отримати можливість обдуманих та достовірних відповідей. Студенти мають бути впевнені, що видана ними інформація принесе практичну користь всім, в тому числі і їм самим» [13, с. 256].

Як показало опитування науково-педагогічних працівників 41 вітчизняних

закладів вищої освіти, переважна більшість респондентів (76,6%) схильні довіряти студентським рейтингам. Вважаємо, що для керівництва вітчизняних закладів вищої освіти це є важливим свідченням доцільності проведення студентських рейтингів та потреби в їхньому постійному удосконаленні.

На сучасному етапі розвитку вищої освіти України в оцінюванні діяльності науково-педагогічних працівників найменшою мірою задіяні випускники та стейкхолдери. У цих видах оцінювання зарубіжні практики мають більший поступ.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Послугуючись результатами проведеного дослідження, можна стверджувати, що в умовах інституційної автономії вітчизняні заклади вищої освіти демонструють позитивні зразки оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників. Інституційна автономія дозволяє їм самостійно розробляти нормативні документи, встановлювати норми бального оцінювання, надаючи перевагу тим аспектам діяльності науково-педагогічних працівників, які є пріоритетними для реалізації місії і стратегії розвитку закладу вищої освіти.

Автономія не позбавляє університети можливості знайомитись із кращим вітчизняним і зарубіжним досвідом. Тому обізнаність з ним дозволить модернізувати оцінювальну діяльність, поліпшити діагностування професійної спроможності і якості діяльності викладачів та розвивати науково-педагогічний потенціал університетів.

З поміж різних видів оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників вітчизняні заклади вищої освіти найчастіше використовують викладацькі і студентські рейтинги. Попри свою незаперечну доцільність і результативність ці види рейтингів не вирішують повною мірою питання об'єктивного оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників. Вважаємо, що слід приділити увагу іншим видам оцінювання, зокрема, поширеному у зарубіжних практиках експертному оцінюванню, оцінюванню випускниками і стейкхолдерами, а також звернути увагу на методи тестування, анкетування та електронного портфоліо. Вочевидь це відіграє позитивну роль в оцінюванні діяльності науково-педагогічних працівників і на особистісному, і на інституційному рівнях.

Предметом подальших досліджень можуть бути: порівняльний аналіз досвіду вітчизняних і зарубіжних студентських рейтингів діяльності науково-педагогічних працівників; проведення педагогічного експерименту з експертного оцінювання діяльності викладачів.

Список бібліографічних посилань

1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
2. Професійний стандарт на групу професій «викладачі закладів вищої освіти». URL: https://osvita.ua/doc/files/news/819/81950/610_Vikladachi_zakladiv_vishoyi_osviti.pdf
3. Європейські принципи вдосконалення навчання та викладання. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/yevropeiski_pryntsypy_vdoskonalennia_navchanya.pdf
4. Ярошенко О. Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників університетів. *Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду з розвитку науково-педагогічного потенціалу університетів: препринт* (аналітичні матеріали) (II частина). Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Жабенко, О. Ярошенко, О. Отич, С. Мельник; за ред. Ю. Скиби. Київ: ІВО НАПН України, 2021. С. 60–79. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2021/12/potentsial-univ_2021-122p.pdf
5. Ярошенко О. Теоретичні основи рейтингування як інструменту оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників університетів України. *Теоретичні основи розвитку науково-педагогічного потенціалу університетів України у контексті розширення інституційної автономії: препринт* (аналітичні матеріали) (I частина) / авт. кол.: О. Жабенко, В. Муромець, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко; за ред. Ю. Скиби. Київ: ІВО НАПН України, 2020. С. 57–72. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/Nauk-pedahog_potents_Univ_UA_rozshyr_avtonomii_analit-ch1_IVO-2020-113p_avtors-kolektiv.pdf
6. Положення про рейтингування науково-педагогічних працівників КПІ ім. Ігоря Сікорського. <https://osvita.kpi.ua/node/30/>
7. Положення про систему рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників Київського національного торговельно-економічного університету. URL: <https://knute.edu.ua>
8. Внутрішнє забезпечення якості освіти. *Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка: офіційний сайт*. URL: https://tnpu.edu.ua/about/public_inform/vnutrshn-zabezpechennya-yakost-osv-ti.php
9. Зварич І.М. Теоретичні і методичні засади оцінювання професійної діяльності викладачів у вищих навчальних закладах США: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Київ: НПУ ім. М.П.Драгоманова, 2014. 42 с.
10. Hornstein H.A. Student evaluations of teaching are an inadequate assessment tool for evaluating faculty performance. *Cogent Education*, 2017. Vol. 4. P. 1–8. DOI: <https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1304016>
11. Бойко О.І. Електронне портфоліо викладача – альтернативна форма оцінки його педагогічної діяльності та професіоналізму. *Вісник Черкаського державного технологічного університету. Серія: Технічні науки*. 2017. № 1. С. 150–155. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchdtu_2017_1_20.
12. Морзе Н. Електронне портфоліо як інструмент вимірювання результатів діяльності викладача сучасного вишу. *Інформатика та інформаційні технології в навчальних закладах*, 2014. № 5. С. 36–41.
13. Ткаченко О.Б. Оцінювання якості професійної – педагогічної діяльності викладачів у США на сучасному етапі розвитку вищої школи. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*: зб. наук. пр. / ред. Л.Л. Товажнянський, О.Г. Романовський. Харків: НТУ «ХПІ», 2011. Вип. 29(33). С. 248–260.
1. On higher education: Law of Ukraine of 01.07.2014 No 1556-VII. Retrieved from <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> [in Ukr.].
2. Professional standard for the group of professions "Teachers of higher education institutions". Retrieved from https://osvita.ua/doc/files/news/819/81950/610_Vikladachi_zakladiv_vishoyi_osviti.pdf [in Ukr.].
3. European principles for improving teaching and learning. Retrieved from https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/yevropeiski_pryntsypy_vdoskonalennia_navchanya.pdf
4. Yaroshenko, O. (2021). Analysis of the leading domestic and foreign experience in evaluating the activities of research and teaching staff of universities. In J. Skiba, Yu., Chornoyvan, G., Zhabenko, O., Yaroshenko, O., Otych, O., Melnyk, S. *Analysis of the leading domestic and foreign experience in the development of scientific and pedagogical potential of universities: preprint* (analytical materials) (II part). In J. Skiba (Ed.). Kyiv: IHE NAPS of Ukraine. (PP. 60–79). URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2021/12/potentsial-univ_2021-122p.pdf
5. Yaroshenko, O. (2020). Theoretical bases of rating as a tool for evaluating the activities of scientific and pedagogical staff of Ukrainian universities. In Zhabenko, O., Muromets, V., Regeilo, I., Skiba, Yu., Chornoyvan, G., Yaroshenko, O. *Theoretical foundations of development of scientific and pedagogical potential of Ukrainian universities in the context of expanding institutional autonomy: preprint* (analytical materials) (Part I). In Yu. Skiba (Ed.). Kyiv: IVO NAPS of Ukraine (pp. 57–72). Retrieved from https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/Nauk-pedahog_potents_Univ_UA_rozshyr_avtonomii_analit-ch1_IVO-2020-113p_avtors-kolektiv.pdf [in Ukr.].
6. Regulations on rating of scientific and pedagogical workers of KPI named after Igor Sikorsky. *Educational process in KPI named after Igor Sikorsky*. Retrieved from <https://osvita.kpi.ua/node/30> [in Ukr.].
7. Regulations on the system of rating assessment of the activity of scientific and pedagogical employees of the Kyiv National University of Trade and Economics. *State University of Trade and Economics: official site*. Retrieved from <https://knute.edu.ua> [in Ukr.].
8. Internal quality assurance of education. *Ternopil National Pedagogical University named after Volodymyr Hnatiuk: official site*. Retrieved from https://tnpu.edu.ua/about/public_inform/vnutrshn-zabezpechennya-yakost-osv-ti.php [in Ukr.].
9. Zvarych, I.M. (2014). Theoretical and methodological principles of evaluating the professional activities of teachers in higher education in the United States: Abstract of PhD Dissertation in Pedagogy. Kyiv: M.P. Dragomanov National Pedagogical University. 42 p. [in Ukr.].
10. Hornstein, H.A. Student evaluations of teaching are an inadequate assessment tool for evaluating faculty performance. *Cogent Education*, 2017. Vol. 4. P. 1–8. DOI: <https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1304016>
11. Boyko, O.I. (2017). An electronic portfolio of a teacher is an alternative form of assessment of his pedagogical activity and professionalism. *Bulletin of Cherkasy State Technological University. Series: Technical Sciences*, 1: 150–155. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchdtu_2017_1_20 [in Ukr.].
12. Morse, N. (2014). Electronic portfolio as a tool for measuring the performance of a modern university teacher. *Informatics and information technologies in educational institutions*, 5: 36–41 [in Ukr.].
13. Tkachenko, O.B. (2011). Assessing the quality of professional and pedagogical activities of teachers in the United States at the present stage of development of higher education. *Problems and prospects of formation of the national humanitarian and technical elite: collection of scientific works* [Kharkiv: NTU "KhPI"], 29 (33): 248–260 [in Ukr.].

References

1. On higher education: Law of Ukraine of 01.07.2014 No 1556-VII. Retrieved from <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> [in Ukr.].

YAROSHENKO OIha

Full member of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Doctor of Pedagogy, Professor,
Chief Research Fellow, Department of Integration of Higher Education and Science,
Institute of Higher Education of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine

**EVALUATION OF ACTIVITIES OF RESEARCH AND PEDAGOGICAL EMPLOYEES
IN THE CONTEXT OF INSTITUTIONAL POLICY OF UNIVERSITIES**

Summary. Introduction. This paper examines the factors, which ensure quality evaluation of activities of scientific and teaching staff in the context of institutional policy of Ukrainian universities.

Ukrainian educational institutions are focused on the European vector of development, due to which evaluation of scientific and teaching staff has become a component of internal quality assurance in tertiary education. Enjoying the right of institutional autonomy, universities independently develop regulations and procedures for its implementation. At present, every educational institution has accumulated sufficient experience in evaluating activities of scientific and teaching staff, hence studying and generalizing this experience are of considerable scientific interest, since it has practical application.

The latest publications on the problem under discussion almost exclusively emphasize the significance of rating activities of scientific and teaching staff, and disclose appropriate methods of doing this. The role of institutional autonomy in organizing and conducting such a rating alongside the trends of developing and improving evaluation remain either unexplored or deficient in support. With this in view, these issues are brought to the forefront of this study.

Purpose. The article is aimed at exposing the results of a comparative analysis of experiences gained by Ukrainian universities in evaluating activities of scientific and teaching staff, and outlining prospects for further development of this component of internal quality assurance in tertiary education with regard to the goal of evaluation results.

Methods. In the course of investigation, multiple research methods have been employed, specifically analysis, comparison, in-depth examination and generalization of foreign experiences in evaluating activities of scientific and teaching staff; in addition, a corresponding survey has been conducted, based on the data received from questionnaires of pedagogical personnel.

Results. The analysis of the institutional policy of tertiary education institutions concerning evaluation of activities of scientific and teaching staff has revealed that teacher and student ratings dominate in Ukrainian universities. The results of the conducted survey illustrate that among 209 scientific and pedagogical workers of 41 higher educational institutions, 179 respondents, or 85.6%, prioritized a teacher rating of professional activi-

ties of scientific and pedagogical staff, whereas 121 respondents hierarchized a student rating. The percentage of responses indicating the use of other types of evaluation is low.

In contradistinction to Ukrainian practices, in European and American educational contexts, student ratings rank above all others. In addition to the abovementioned types of evaluation, foreign universities practice expert evaluation, evaluation by teachers, and evaluation by stakeholders.

With the strengthening of institutional autonomy, the procedure of evaluating activities of scientific and teaching staff has acquired the integrity, which is exposed in the article progressively at the institutional and personal levels.

Originality. This study is innovative since it has pioneered evaluation of activities of scientific and teaching staff and divulged it as a holistic process at the institutional and personal levels with clearly distinguished stages /steps.

Conclusion. Institutional autonomy enables universities to independently conduct and improve evaluation of activities of scientific and teaching staff. They are also open for study and dissemination of their own achievements along with adopting advanced ideas of Ukrainian and foreign experiences. Institutional autonomy fosters continuous improvement and elaboration of quality indicators and procedures of rating activities of scientific and teaching staff.

Among evaluation methods, Ukrainian institutions of tertiary education prioritize self-assessment by scientific and teaching staff, and questioning of students. Foreign practices expand ratings to testing and electronic portfolio.

The article provides implications for further research of the issue under discussion in such areas as a contrastive analysis of Ukrainian and foreign experiences in a student rating of scientific and teaching staff, and conducting a pedagogical experiment on expert evaluation of professional activities of teachers.

Keywords: teacher rating; activities; expert evaluation; electronic portfolio; institution of higher education; institutional autonomy; scientific and pedagogical worker; evaluation; student rating.

Одержано редакцією 21.04.2021
Прийнято до публікації 02.05.2021