

s Rossiey/ E.N.Medyinskiy. – M.: Izd-vo APN RSFSR, 1954. – 176 s.; 11) Hristomatlya z Istorii UkraYinskoYi RSR: V 2 t. – T.1. – K.: Rad. shkola, 1959. – 747 s.

Д.О.Ревіна

### **РОЗВИТОК НАВЧАННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ В УКРАЇНІ ДО ХVІІІ СТ.**

На основі аналізу історичної, історико-педагогічної та мовознавчої літератури досліджуються особливості становлення класичних мов, введення їх в освітню практику українських навчальних закладів та розвиток навчання іноземних мов в Україні в епоху Київської Русі та Московської держави.

Д.А.Ревина

### **РАЗВИТИЕ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ В УКРАИНЕ ДО ХVІІІ В.**

На основе анализа исторической, языковедческой и историко-педагогической литературы исследуются особенности становления классических языков, введение их в образовательную практику украинских учебных заведений и развитие обучения иностранным языкам в Украине в эпоху Киевской Руси и Московского государства.

D.Revina

### **THE DEVELOPMENT OF TEACHING FOREIGN LANGUAGES IN UKRAINE TILL THE XVIII CENTURY.**

The features of formation of classical languages, their introduction into educational practice of Ukrainian educational establishments and the development of teaching foreign languages in Ukraine in the epoch of Kievan Rus and Moscow state are investigated on the basis of analysis of historical, pedagogical and linguistic literature.

*Стаття надійшла до редакції 16.06.2011*

**УДК 378.12**

*Ткаченко О.Б.,  
м. Суми, Україна*

### **ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНО – ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ У США НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗ- ВИТКУ ВИЩОЇ ШКОЛИ**

Сьогодні вирішення проблеми якості освіти не можна розглядатися окремо від проблеми належного кадрового забезпечення вищих навчальних закладів. Вищезазначене можливе за умови створення та впровадження різнорівневої системи оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ, що дасть змогу визначити слабкі місця в організації навчального процесу, дозволить стимулювати роботу викладачів вищої школи,

сприятиме підвищенню якості викладацьких послуг та поліпшенню роботи вищого навчального закладу, забезпечить належний рівень професійної компетентності педагогічних працівників, умотивує доцільність залучення професорсько-викладацького складу до реалізації стратегічного плану ВНЗ.

Пошук більш досконалих форм і методів оцінки якості професійно-педагогічної діяльності викладачів ВНЗ змушує звернутись до використання критично осмисленого досвіду західних країн з дослідження проблеми в області теорії, методики та організації оцінки.

Концептуальні підходи до оцінки кадрів освітньої сфери в США аналізуються в роботах вітчизняних (Ю. С. Алферова, Д. Бадарча, Г. А. Бордовського, В.А. Матюхіна, О.О. Романовської, Т.А. Тарташвілі тощо) та зарубіжних дослідників (Egaut A, Fitch E, Light Richard J, Overton T.). Однак, потребує виявлення особливостей змісту поняття «оцінка персоналу освіти» та визначення основних підходів оцінювання якості професійно-педагогічної діяльності викладачів у педагогічному просторі США.

Сьогодні у США проблема оцінювання якості професійно-педагогічної діяльності викладачів на думку правлячих кіл та суспільства є дуже актуальною [1; 4; 6]. Управління якістю діяльності викладачів є частиною цілісної системи оцінки якості освіти і призначено для того, щоб вирішувати питання відповідності займаній посаді, гарантувати підготовку гарних спеціалістів, відкрити можливості удосконалення для тих, хто не досяг високої якості у роботі [1; 3; 4].

Аналіз досліджень американських учених свідчать, що удосконалення професійних якостей педагогічних кадрів є важливим моментом для підвищення якості освіти [1; 2; 4]. Як наслідок цього, не тільки серед керівництва освіти, але і серед широкої верстви населення формується думка, що без ефективного управління якістю педагогічної діяльності неможливо досягти високого рівня освіти.

Зазначимо, що відомий дослідник Ю.С. Алферов спираючись на визначення дане Об'єднаним комітетом оцінки в освіті, на наш погляд, справедливо стверджує, що «Оцінка персоналу освіти» – це систематичне вивчення та перевірка виконання конкретною особою своїх обов'язків чи кваліфікації, чи того та іншого по відношенню до якоїсь конкретної ролі і конкретизованої та захисної (обґрунтованої) мети навчального закладу [1, с. 23]. Він виділяє два види оцінювання викладачів: поточне (формує) оцінювання (Formative Evaluation) – здійснюється протягом всього року, призначене для покращення професійної діяльності викладачів. Такий вид оцінювання дозволяє не тільки здійснювати контроль за поточною діяльністю викладача, але й вносити корективи в його діяльність, стимулювати формування нових вмінь, спонукати до професійного зросту. Підсумкове (Summative Evaluation) – не несе формуючої функції, його мета скласти судження і оцінити, чи відповідає вик-

ладач професійним вимогам з точки зору його кваліфікації і якості професійної діяльності.

Так згідно даних Ю. Алферова [1, с. 4] завдання, що вирішуються засобами оцінки кадрів, суттєво залежать від стилю керівництва. При адміністративно-командному керівництві завдання оцінки полягає в тому, аби виявити недоліки у роботі викладачів і зробити висновки про ступінь їхньої відповідності зайнятій ними посади. При демократичному керівництві головне завдання оцінки полягає в тому, щоб той, кого оцінюють був впевнений у об'єктивності оцінки, сприймав її корисною для себе, знав, що треба робити, щоб усунути недоліки, хотів їх усунути і був упевнений в необхідності допомоги з боку керівництва ВНЗ.

Відомо, що в США існує децентралізована система освіти, де кожен штат має свою по суті систему і децентралізоване управління освітою при значній автономії територіальних органів управління і навчальних закладів. Вищезазначене свідчить про складність єдиної загальнонаціональної концепції оцінки кадрів освітньої сфери.

Наголосимо, що підходи до оцінки діяльності викладачів в США базуються на положеннях про те, що: успіх освіти на будь-якому рівні знаходиться в руках викладачів, і він багато в чому визначається особистісними характеристиками і рівнем їх професіоналізму; умовами ефективності оцінки являються наявність певних критеріїв і системи консультування викладачів відносно виконання доручених функцій; оцінка діяльності викладачів здійснюється періодично, може покращувати моральний клімат у колективі і сприяти формуванню сильного і ефективного діючого департаменту; більшість коледжів і університетів США мають чи повинні мати пакет офіційних документів, що містить конкретну інформацію про процес оцінки діяльності викладачів, і, вчасності, про те, як часто та ким вона здійснюється, в якій формі представляються оцінки, хто може їх використовувати, і які з них поміщують у особистий файл викладача.

Підкреслимо, що один з найважливіших принципів, на якому будується оцінка діяльності викладачів за кордоном – це пріоритет особистості. В США в стандартах побудови оцінки викладача закладена вимога: оцінка має будуватися у відповідності до загальноприйнятих норм і діючим юридичним підґрунтям; бути етичною, не понижувати людську гідність, повинна виступати взаємним двостороннім процесом. Поряд з цим обов'язковим є участь педагогічного персоналу у розробці програм та критеріїв оцінки.

В аспекті досліджуваної проблеми привертає увагу той факт, що дуже велике значення для всіх країн надається підготовці до процесу оцінки як, тих, кого оцінюють, так і тих, хто оцінює з точки зору знання ним змісту, критеріїв, методів, процедур оцінки і взаємозв'язок у цьому процесі суб'єктів і об'єктів оцінки.

За даними С. Різніченко [6, с.114] оцінці підлягають «...найважливіші академічні функції більшості університетів, що включають в себе навчання, проведення досліджень, участь у громадській діяльності». Оцінювання проводиться на основі комплексного вивчення діяльності викладача, де джерелами його оцінки є: систематичний формальний рейтинг у студентів, неформальний рейтинг у студентів, оцінка керівника, рейтинг серед колег, оцінювання комітету викладачів, зміст конспектів курсу, що викладається, участь викладача у робочих семінарах, залишкові знання студентів, результати іспитів, популярність елективних курсів (кількість студентів, що їх відвідують), самооцінка, думка союзу студентів-випускників. Оцінка якості діяльності викладачів у вузах США здійснюється ще й на основі вивчення навчально-методичної ради, а також враховується зміст лекційних курсів, потяг до вдосконалення, впровадження інноваційних технологій, участь в конференціях тощо [ 9, с. 625].

Сфери діяльності викладачів, що підлягають оцінці, зазвичай перераховуються в офіційних документах, таких, як наприклад, університетські устави, керівництво штатів про політику в області найманого персоналу чи профсоюзних контрактах. Списки переліку таких сфер діяльності в різних університетах, департаментах одного й того ж університету, а також різних викладачів можуть бути різними. У більшості випадків цей список включає в себе сфери діяльності, запозичені з різних офіційних документів: навчання, творча діяльність та суспільна активність [4; 8]. Оскільки до найважливіших академічних функцій більшості університетів відносять навчальну, проведення досліджень, участь у суспільній діяльності, то оцінці підлягає, як правило, навчальна, викладацька і громадська діяльність викладача. Проте у всякому випадку викладачу необхідно знати чого від нього очікують, та на якій основі буде здійснюватись оцінка його професійної діяльності.

Методика оцінки якості діяльності викладачів США може бути як кількісна (цифрова) – робить більш легким порівняння діяльності викладачів так і якісна (виражена в словесній формі). Вибір методики оцінки діяльності викладачів зумовлено структурою управління вузом, його категорійністю і роллю та місцем наукової діяльності у ВНЗ. Серед методів оцінки персоналу ВНЗ використовують як традиційні, так і ті, що з'явилися відносно недавно[1]. Наочне уявлення про методи оцінювання діяльності викладачів в США дає таблиця1.

Таблиця 1.

**Методи оцінювання діяльності викладачів**

Метод	Ким проводиться	Мета	Опис методу
Метод спостереження	робітникам і територіальних органів освіти, досвідченими колегами	З метою оцінки різних аспектів діяльності викладача на основі прийнятих критеріїв і характеристик діяльності викладача.	Заповнюється оціночний лист-протокол і робляться висновки про результати оцінки, які потім обговорюються з викладачем.
Рейтингові оцінки	керівництвом ВНЗ	З метою об'єктивності оцінки та професійної мотивації викладачів, диференціація оцінки якості діяльності для забезпечення підтримки найбільш ефективної частини викладацького складу.	В основі рейтингової оцінки лежить шкала, що складається зі списку аспектів діяльності викладача, що підлягають оцінці. Навпроти кожного пункту списку є графічна шкала для постановки оцінки, зазвичай за 5-бальною системою. Потім ці оцінки складаються для отримання середнього балу.
Метод оцінки «рівних за положенням». (Peer evaluation)	досвідченими та успішно працюючими викладачами-колегами	Винести більш професійні судження (у порівнянні з керівництвом)	Призначається група досвідчених викладачів, спеціалістів з тієї ж проблеми, що і викладач, якого оцінюють, систематично спостерігає за його

			роботою, обговорює, дає поради.
Метод «Клінічного спостереження»	викладач-методист	Надання рекомендацій щодо викладання	Етапи проведення: 1. Бесіда з викладачем 2. Аналіз результатів спостереження 3. Консультативна бесіда-спостереження 4. Планування щодо покращення викладання чи іншого виду діяльності.
Метод самооцінки	самим оцінювачем	Допомагає викладачам накопити інформацію про викладацьку чи іншу діяльність, стимулювати рефлексію, психологічний настрій на самовдосконалення	Пропонується заповнити анкети, протоколи
Метод «викладацьке досье (портфель)»	викладачем	Проводиться для збору інформації, яка не може бути отримана в процесі спостереження занять, але яка необхідна для сумарної оцінки діяльності викладача.	Вимагає від викладача, щоб той накопив «портфель» який би містив: опис його обов'язків, плани роботи, зразки розроблених ним навчальних матеріалів тощо.

Як відомо, процедура оцінки діяльності викладачів є складною. Система оцінки, яку використовує той чи інший департамент США, залежить від

вимог, що існують у конкретному інституті, прийнятих процедур тощо. З огляду на це, зауважимо, що здійснення опису оцінних критеріїв для кожного виду оцінки, встановлення критеріїв, що будуть застосовуватись до конкретних свідоцтв, що містяться в оціночних справах кожного викладача, пропонується зробити керівнику разом з підлеглим персоналом. Вони самі вирішують які процедури оцінки будуть виражені кількісними величинами, а які якісними оцінками.

Разом з цим дослідження засвідчило, що вимоги до викладачів при прийнятті на посаду в кожному навчальному закладі відрізняються. Але визначальним є досвід роботи, наукові публікації, рекомендації з інших університетів та установ [5, с.70]. Навчально-педагогічна діяльність викладачів оцінюється спеціальними комісіями департаментів. Велика увага при цьому приділяється науковій діяльності викладача. Цінуються ті викладачі, які роблять внесок в науку, використовують при викладанні власні відкриття. У вузах США є навіть вислів «publish or perish», що означає «друкуйся або залишайся без роботи». В американських вузах є правило, згідно з яким викладачі професійного рангу мають право на творчу відпустку 6 –12 місяців із збереженням заробітної плати [5, с.72].

Зауважимо, що нині в американській вищій школі наявність вченого ступеня є вирішальним фактором для призначення на певну посаду. Так, у великих університетах на посаду асистент-професора приймають лише за наявності докторського ступеня, а на посаду інструктора – працюючих над дисертацією [8, с. 69].

Наукові дані дозволяють обґрунтовано говорити про те, що оцінка діяльності викладачів проводиться на основі їх показників, рекомендацій і терміну служби в коледжі чи університеті. Вибір пріоритетів під час аналізу визначається безпосередньо статусом самого ВНЗ. Загалом комісія (appointment committee) з призначення здійснює цей процес щорічно для зміни зарплати, беручи до уваги підсумки викладацької діяльності, служби та дослідницької роботи за рік. Через кожні 3 – 5 років може розглядатися питання про зарахування викладача на постійну роботу (tenure) [7, с.152]. Участь адміністраторів у підведенні підсумків діяльності викладача підкреслює важливість і необхідність здійснення навчального процесу і знижує ймовірність неузгоджень щодо розробки кваліфікаційних вимог та інтерпретації даних оцінки. Тому для оцінки діяльності викладачів залучають, у першу чергу, адміністраторів, які відповідальні за підвищення кваліфікації професорко-викладацького складу і удосконалення навчальних програм. Окрім цього використовуються можливості отримання інформації і із інших джерел (дані самооцінки викладачів, дані про підвищення ними кваліфікації,

думка випускників тощо), що дозволяє коментувати недоліки та неточності одного джерела перевагами інших.

Аналіз проведених досліджень свідчить, що до відома кожного викладача доводиться як, хто буде здійснювати офіційну оцінку його діяльності, характер даного процесу, використані критерії оцінки тощо. Всі особи, які задіяні до оцінки діяльності викладача мають бути попереджені про це заздалегідь, коли процес оцінки отримує високу ступінь законності в очах викладачів, якщо вони залучені до участі в розробці цілей та задач департаменту. Інший спосіб залучення викладачів до оцінки власної діяльності являється указ про підготовку ними спеціального звіту, що містить опис видів діяльності кожного з них (за рік) і досягнутих при цьому результатів. Поряд зі стандартизованою формою допускається і довільна форма власних досягнень.

Відзначимо, що характерним для більшості вузів США є те, що об'єктивність колег є необхідною умовою при здійсненні оцінки діяльності викладачів. Тут чітко розуміють, що успішність діяльності вузу і загальне благополуччя напряму залежить від якості навчально-педагогічної діяльності кожного викладача: якщо слабкому викладачу дати високу оцінку тільки тому, що він ваш друг чи поділяє вашу думку, а сильному низьку, тому що в нього поганий характер чи він зовнішне неприємний, це в кінці-кінців може призвести до зниження якості підготовки спеціалістів, а, як наслідок, до зниження зацікавленості серед абітурієнтів, зменшення студентського контингенту, і відповідно, фінансових надходжень як від студентів, так і із інших державних і частих джерел (у формі субсидій, грантів. Зрештою вуз може бути переведено на нищу категорію.

У результаті наукового пошуку було встановлено, що найбільш поширеним методом оцінки діяльності викладачів у вузах США являється метод, що базується на анкетуванні студентів. Матеріали міжнародних конференцій з питань якості освіти підтверджують зацікавленість викладачів до оцінки їх діяльності з боку студентів [4; 8]. Зазначимо, що в зарубіжних університетах процедура оцінки якості викладання студентами застосовується досить довгий час, добре розроблена, і, як наслідок, позитивно сприймається студентами та професорсько-викладацьким складом.

Як свідчить проведене дослідження, оцінювання педагогічної діяльності викладачів студентами у ВНЗ США здійснюється для того, щоб підвищити якість навчального процесу і статус викладача за службовим рангом; вдосконалити якість викладання навчальних дисциплін; надати певні надбавки до зарплати викладачам, які майстерно здійснюють викладання; порівняти результати діагностування певного педагога, який викладає начальну дисципліну в групах з різним якісним рівнем знань студентів і досягнення педагога, який викладає навчальну дисципліну на різних курсах і факультетах;



проаналізувати результати діагностування декількох педагогів, які викладають подібні навчальні дисципліни на різних курсах, факультетах у різних вікових групах; уникнути загального повторення навчального матеріалу в процесі вивчення суміжних навчальних дисциплін; з'ясувати необхідність упровадження нового курсу з навчальної дисципліни; зрівноважити вивчення навчальних дисциплін на відповідних курсах та факультетах; надати відповідну інформацію студентам, щодо вивчення навчальних курсів та викладачів, що будуть викладати навчальні предмети [10, с. 3 – 4].

У цілому анкетування забезпечує зворотній зв'язок, який здійснює позитивний вплив на хід навчального процесу. 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. Одним із способів переконатися в цьому-проводити анкетування не в кінці, а в середині семестру, щоб студенти могли бачити позитивні зміни, що стали наслідком врахування їх зауважень. Разом з цим не радять проводити анкетування в день, коли намічено проведення контрольних робіт чи тестів. Переживання перед контрольною, можливе невдоволення після неуспішного тестування можуть негативно вплинути на поведінку студентів. Так, на думку Т. Овертон найбільш важливим критерієм визначення майстерності педагога вищої школи є результати навчання студентів, як зазначає дослідниця при визначенні найкращих професіоналів слід враховувати не лише досягнення в науковій та методичній роботі, а й такий показник, як ефективність навчання студентів [12]. Результати анкетування студентів надають важливу інформацію, яка враховується при вирішенні кадрових питань, дозволяють виявити сильні та слабкі сторони викладача та прийняти міри по їх усуненню, більш чітко осмислити всі позитивні і негативні сторони задіяних педагогічних прийомів, методів перевірки і оцінки знань, вибору навчальних тем і підручників, побудову навчального курсу і складання розкладу занять.

Корисним у науково-практичному плані є те, що у різних навчальних закладах думка студентів про якість навчального процесу і діяльності викладачів відстежується по-різному: бесіда самого викладача з окремими студентами після іспиту з курсу; інтерв'ю членів атестаційної комісії зі студентами; письмові відгуки студентів у довільній формі; опитування студентів старших курсів, що пройшли навчання з дисципліни.

На думку відомого американського дослідника Фітча для об'єктивного оцінювання педагогічної діяльності викладачів необхідно включити опитування випускників, які закінчили певний ВНЗ і працюють за обраною спеціальністю, анкетувати студентів та батьків, враховувати думку колеги колективу, керівництва кафедри, адміністрації певного навчального закладу, проводити тести до яких включено питання, що характеризують різносторонність викладача та надають детальну інформацію про його педагогічну діяльність [10, с.5].

Цікавими, на наш погляд, є результати опитування студентів американських університетів щодо того, якими якостями має володіти сучасний викладач університету. Респонденти вказали, що викладач має розумно використовувати час, гумор та спонтанність на занятті; обережно ставитись до питань расової приналежності; бути чуйним до студентів, готовим надати консультації в позаурочний час; на екзамен подавати тільки ті запитання, які обговорювались на занятті [13, с. 42].

Загалом для урахування думки студентів використовуються різного виду анкети як прямої кількісної оцінки, так і відкриті форми. Прикладом може слугувати анкета Evans School Course Evaluation Survey. В ній студентам пропонується оцінити за п'ятибальною шкалою якість діяльності викладача за наступними позиціями: зацікавленість до курсу, ясність цілей курсу, ясність вимог до студентів, ефективність використання навчального часу, доступність викладача для здійснення допомоги при роботі на заняттях та після них, ясність викладу матеріалу, зацікавленість викладача в успіхах студентів, відповідність контролюючих матеріалів змісту курсу, об'єктивність контролю, корисність курсу для студентів.

Інколи при анкетуванні студентів обмежуються 10 – 12 питаннями, що стосуються змісту навчального курсу і діяльності викладача та двома додатковими загального характеру, наприклад: «Що вам найбільше сподобалось в програмі курсу?» і «Що вам найменше сподобалось в програмі курсу?». Зауважимо, що у ряді великих університетів наслідки студентської оцінки індивідуальних курсів конкретних викладачів публікуються і стають загальнодоступними.

**Висновки.** Отже, в результаті наукового пошуку було виявлено, що «оцінка персоналу освіти» в США – це систематичне вивчення та перевірка виконання конкретною особою своїх обов'язків чи кваліфікації, чи того та іншого по відношенню до якоїсь конкретної ролі і конкретизованої та захисної (обґрунтованої) мети навчального закладу. Як засвідчило дослідження, підходи до оцінки діяльності викладацького корпусу вузів в США обумовлені внутрішньою логікою системи освіти країни, принципами, закладеними в

основі посадової структури, умовами прийому на роботу викладачів і методами оцінки діяльності викладачів, направленими на забезпечення якості навчального процесу; найбільш поширеним методом оцінювання якості діяльності професійно-педагогічної діяльності викладачів є метод, що базується на анкетуванні студентів.

**Список літератури:** 1. Алферов Ю.С., Курдюмова И.М., Писарева Л.И., Оценка и аттестация кадров образования за рубежом. Пособие для работников органов управления образованием и образовательных учреждений / Под ред. акад. пед. наук, доцента Ю.С. Алферова и чл. корр. РАО, док. психол. наук В.С. Лазарева. – М.: 1997. – 145с. 2. Бадарч Д. Организация индивидуально-ориентированного учебного процесса в системе зачетных единиц / Д. Бадарч, Я. Нарагцег, Б. А.Сазонов / Под ред. Б. А. Сазонова – М.: НИИВО, 2003. – 76с. 3. Бордовский Г. А. Управление качеством образовательного процесса / Г.А. Бордовский, А.А. Нестеров, С. Ю. Трапицин. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И.Герцена, 2001. – 359с. 4. Матюхин В.А. Оценка деятельности преподавательского состава в вузах США / В.А.Матюхин. – М.: НИИВО, 1992. – 46с. Парил В.А. Профессорско-преподавательский состав высшей школы США // США. Экономика. Политика. Идеология. – 1991. – № 1. – С.52 – 64. 5. Різніченко С.Т. До проблеми атестації науково-педагогічних кадрів в США / С.Т. Різніченко // Теоретичні питання освіти та виховання. – 2000. – №9. – С.112 – 116. 6. Романовська О.О. Досвід вищої освіти США ХХ – початок ХХІ століття / О.О. Романовська // Вінниця: Нова Книга, 2009. – 264с. 7. Тарташвили Т.А. Управление вузовской системой В США / Т.А. Тарташвили. – М., 1995. – 52с. – (проблемы зарубежной высшей школы: Обзор информ./ НИИВО; Вып.4). 8. Eraut A. M. Developing professional knowledge within a client – centered orientation. In Guskey T. Huberman M. (Eds.).New paradigms and practices in Professional development. – New York: Teachers College Press. – 1995. – с. 625). 9. Fitch E. Faith. Are Students Evaluations of Teaching Fair? Computing Research News, 2003. – Vol.15 – №3. – P.16 10. Light, Richard J. Making the most of the college. Students speak their minds. – Cambr., Lnd.: Harvard University Press, 2001. – 242p. 11. Overton T. The excellence trap // Academy exchange. – Winter 2007. – Issue 7. – P.33

**Bibliography (transliterated):** 1. Alferov Yu.S., Kurdyumova I.M., Pisareva L.I., Otsenka i attestatsiya kadrov obrazovaniya za rubezhom. Posobie dlya rabotnikov organov upravleniya obrazovaniem i obrazovatelnyih uchrezhdeniy / Pod red. akad. ped. nauk, dotsenta Yu.S. Alferova i chl. korr. RAO, dok. psihol. nauk V.S. Lazareva. – M.: 1997. – 145s. 2. Badarch D. Organizatsiya individualno-

orientirovanogo uchebnogo protsessa v sisteme zachetnyih edinit / D. Badarch, Ya. Naragtseg, B. A.Sazonov / Pod red. B. A. Sazonova – M.: NIIVO, 2003. – 76s. 3. Bordovskiy G. A. Upravlenie kachestvom obrazovatel'nogo protsessa / G.A. Bordovskiy, A.A. Nesterov, S. Yu. Trapitsin. – SPb.: Izd-vo RGPU im. A. I.Gertsena, 2001. – 359s. 4. Matyuhin V.A. Otsenka deyatelnosti prepodavatel'skogo sostava v vuzah SShA / V.A.Matyuhin. – M.: NIIVO, 1992. – 46s. 4. Paril V.A. Professorsko-prepodavatel'skiy sostav vysshey shkolyi SShA // SShA. Ekonomika. Politika. Ideologiya. – 1991. – # 1. – S.52 – 64. 5. RlznIchenko S.T. Do problemi atestatsIYi naukovopedagogIchnih kadrIv v SShA / S.T. RlznIchenko // TeoretichnI pitannya osvIti ta vIhovannya. – 2000. – #9. – S.112 – 116. 6. Romanovska O.O. DosvId vIshoYi osvIti SShA XX – pochatok XXI stolIttya / O.O. Romanovska // VInnitsya: Nova Kniga, 2009. – 264s. 7. Tartashvili T.A. Upravlenie vuzovskoy sistemoy V SShA / T.A. Tartashvili. – M., 1995. – 52s. – (problemyi zarubezhnoy vysshey shkolyi: Obzor inform./ NIIVO; Vyip.4). 8. Eraut A.M. Developing professional knowledge within a client – centered orientation. In Guskey T. Huberman M. (Eds.).New paradigms and practices in Professional development. – New York: Teachers College Press. – 1995. – s. 625). 9. Fitch E. Faith. Are Students Evaluations of Teaching Fair? Computing Research News, 2003. – Vol.15 – #3. – R.16 10. Light, Richard J. Making the most of the college. Students speak their minds. – Cambr., Lnd.: Harvard University Press, 2001. – 242p. 11. Overton T. The excellence trap // Academy exchange. – Winter 2007. – Issue 7. – P.33

О. Ткаченко

### **ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ У США НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ШКОЛИ**

У статті розкрито зміст поняття «оцінка персоналу освіти» та визначено основні підходи до оцінювання якості професійно-педагогічної діяльності викладачів у педагогічному просторі США. Встановлено, що дані підходи обумовлені системою освіти країни, принципами та методами викладацької діяльності, що спрямовані на вдосконалення навчально-виховного процесу у вищій школі.

Е. Ткаченко

### **ОЦЕНИВАНИЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ США НА НОВОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ**

В статті раскрыто сутність поняття «оценка персонала образования» и определены основные подходы к оцениванию качества профессионально-педагогической деятельности преподавателей в педагогическом пространстве США. Как результат данные подходы определены принципами и методами преподавательской деятельности, которые направлены на усовершенствование научно-воспитательного процесса в высшей школе.

O. Tkachenko

**MODERN TIME ASSESSMENT OF QUALITY OF PROFESSIONAL  
AND PEDAGOGICAL USA TEACHERS' ACTIVITY**

The article reveals the essence of the concept “assessment of educational people”. The main approaches to the assessment of quality of professional and pedagogical USA teachers’ activity are examined in the article. Due to the research it was found, that they are determined by the system of the country, principles and methods of teachers’ activity, which are directed to the provide high quality study process.

*Стаття надійшла до редакції 25.08.2011*