

УДК 378.4:005.6

АНАЛІЗ РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ СУХОПУТНИХ ВІЙСЬК: ВЕРЕСЕНЬ-ГРУДЕНЬ 2024 РОКУ

Тарас Кравець, кандидат географічних наук, доцент, доцент кафедри комплексів та приладів артилерійської розвідки, Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного.

ORCID: 0000-0001-5398-7441

E-mail: taras-kravets@ukr.net

Максим Бахмат, доктор філософії, начальник науково-методичного відділу забезпечення якості освітньої діяльності та вищої освіти, Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного.

ORCID 0000-0002-4947-0762

E-mail: bmv1979work@gmail.com

Олег Рікунов, кандидат технічних наук, доцент, заступник начальника кафедри державної безпеки та управління, Національна академія Національної гвардії України.

ORCID 0000-0001-7581-7531

E-mail: rikunov317@ukr.net

У статті проаналізовано результати рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників Національної академії сухопутних військ за вересень-грудень 2024 року. Досліджено динаміку змін рейтингових показників, визначено ключові фактори впливу та обґрунтовано напрями вдосконалення системи оцінювання. Виявлено переваги та недоліки методики, розглянуто перспективи автоматизації процесу. Запропоновано рекомендації для підвищення об'єктивності та прозорості рейтингової системи.

***Ключові слова:** рейтингове оцінювання; науково-педагогічні працівники; динаміка змін; мотивація; якість освіти; професійний розвиток; прозорість оцінювання; військова освіта.*

ANALYSIS OF RATING EVALUATION OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL STAFF AT THE HETMAN PETRO SAHAIDACHNYI NATIONAL ACADEMY OF GROUND FORCES: SEPTEMBER-DECEMBER 2024

Taras Kravets, Candidate in Geographical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Artillery Reconnaissance Complexes and Devices, Hetman Petro Sahaidachnyi National Army Academy.

ORCID: 0000-0001-5398-7441

E-mail: taras-kravets@ukr.net

Andrii Bahan, PhD, Head of the Scientific and Methodological Department for Ensuring the Quality of Educational Activities and Higher Education, Hetman Petro Sahaidachnyi National Army Academy.

ORCID 0000-0002-4947-0762

E-mail: bmv1979work@gmail.com

Oleh Rikunov, Candidate in Technical Sciences, Associate Professor, Deputy Head of the Department of State Security and Management, National Academy of the National Guard of Ukraine.

ORCID 0000-0001-7581-7531

E-mail: rikunov317@ukr.net

The purpose of this article is a detailed analysis of the rating evaluation of the scientific and pedagogical staff (SPS) at the Hetman Petro Sahaidachnyi National Academy of Ground Forces for the period from September to December 2024. The study focuses on identifying the dynamics of changes in rating indicators, determining the key factors influencing the formation of ratings, and analyzing the advantages and challenges of the implemented evaluation system.

The research methodology includes an analysis of statistical data obtained during the rating evaluation, a comparative analysis of results among faculties and departments, and an assessment of the influence of specific components (teaching, methodological, scientific, and organizational activities) on the overall rating. Special attention is paid to the objectivity and transparency of the evaluation, ensuring that the criteria align with modern educational needs, and the system's impact on the strategic development of the academy.

The article presents the algorithm for calculating rating scores and examines the dynamics of changes over four months. The main results show increased competition among departments and heightened motivation of the SPS to improve their professional activities. Educators with high ratings were more actively involved in implementing innovative teaching approaches, improving educational programs, and initiating scientific projects.

However, the analysis also revealed certain issues, including the need to improve evaluation methodology, enhance technical support, and eliminate potential subjective factors during assessments. The need for a unified electronic platform to automate the evaluation process and introduce additional incentives to maintain staff motivation has been identified.

The article offers recommendations for optimizing the rating system, including adapting the criteria to the specifics of military education, refining calculation methods, and developing tools to ensure evaluation transparency.

The scientific significance of the study lies in creating an effective model of rating evaluation that can be implemented in other military and civilian educational institutions. The practical value of the article is in improving the quality of educational activities, motivating the teaching staff, and supporting the professional development of the SPS.

Keywords: rating evaluation; scientific and pedagogical staff; dynamics of changes; motivation; quality of education; professional development; evaluation transparency; military education.

Сучасна система оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників (НПП) у закладах вищої освіти стикається з низкою викликів, що пов'язані з необхідністю забезпечення прозорості, об'єктивності та стимулювання професійного розвитку викладачів. Особливу актуальність це питання набуває у військовій освіті, де якість підготовки майбутніх офіцерів безпосередньо залежить від професійної компетентності та мотивації НПП.

В умовах сучасних викликів, пов'язаних із динамічними змінами у військовій сфері, впровадження ефективних підходів до оцінювання викладацької діяльності є важливим елементом перспективного розвитку закладу. Одним із таких підходів є система рейтингового оцінювання, яка дозволяє комплексно аналізувати діяльність НПП за ключовими напрямками: навчальною, методичною, науковою та організаційною діяльністю.

Однак питання ефективності цієї системи та її впливу на професійний розвиток викладачів, підвищення якості освітнього процесу й досягнення стратегічних цілей залишається недостатньо вивченим. Зокрема, потребує аналізу, наскільки впроваджена система стимулює НПП до інноваційної діяльності, підвищення рівня наукових досліджень та покращення навчальних програм.

Дане дослідження спрямоване на аналіз ефективності системи рейтингового оцінювання на прикладі Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного за період вересень-грудень 2024 року, з метою виявлення її сильних сторін, недоліків та напрямів удосконалення.

Вивчення проблематики рейтингових систем оцінювання науково-педагогічних працівників (НПП) демонструє їхню важливу роль у забезпеченні об'єктивності оцінювання та стимулюванні професійного розвитку викладачів. Як зазначає О. Іваненко [1, с. 32], рейтингові системи сприяють підвищенню прозорості оцінювання, створюючи сприятливі умови для мотивації працівників до вдосконалення своєї діяльності.

За дослідженнями В. Петрова [2, с. 45], впровадження рейтингових підходів дозволяє не лише об'єктивно оцінювати результати роботи НПП, а й виявляти сильні та слабкі сторони у їхній діяльності. Це, у свою чергу, стимулює викладачів до професійного розвитку та активнішої участі в навчальній, методичній і науковій роботі.

Водночас дослідники, такі як М. Коваленко [3, с. 87], наголошують, що недоліки рейтингів можуть включати надмірну формалізацію критеріїв оцінювання, що не завжди враховує специфіку викладацької діяльності у військових закладах освіти. Зокрема, важливим є уникнення ситуацій, коли кількісні показники домінують над якісними аспектами роботи НПП.

Як стверджує Д. Смирнов [4, с. 58], у військовій освіті особливого значення набуває збалансований підхід до рейтингових критеріїв, що забезпечує одночасно розвиток інноваційності, командної роботи та здатності до адаптації в умовах стресу. Крім того, Ю. Литвин [5, с. 76] підкреслює, що автоматизація процесів оцінювання та використання електронних платформ дозволяють значно підвищити об'єктивність і точність обчислення рейтингів.

Закордонні вчені також не стоять осторонь цього напрямку наукових досліджень, що впливають на мотивацію викладачів та якість освітнього процесу. Зокрема, дослідження М. Johnson і Р. Smith [6, с. 50] демонструє, що система рейтингів стимулює академічну активність і сприяє підвищенню ефективності роботи персоналу в військових академіях. Р. Smith [7, с. 131] наголошує на довготривалих наслідках рейтингового оцінювання, зокрема на його ролі у формуванні конкурентного середовища серед викладачів та підвищенні рівня їхньої професійної підготовки. А. Brown і Л. Davis [8, с. 69] підкреслюють необхідність впровадження чітких критеріїв оцінювання для забезпечення справедливості та об'єктивності процедури. Водночас J. Williams [9, с. 22] звертає увагу на те, що ефективне оцінювання має базуватися не лише на кількісних показниках, а й враховувати якість викладання, взаємодію з курсантами та інноваційні підходи до навчання. S. Taylor і Н. Martinez [10, с. 103] акцентують увагу на необхідності впровадження автоматизованих систем аналізу рейтингових даних, що знижує суб'єктивний вплив та сприяє підвищенню прозорості оцінювання.

Отже, аналіз наукових публікацій показує, що ефективність рейтингових систем

значною мірою залежить від адаптації їхніх критеріїв до потреб конкретного закладу та умов його функціонування. Дане дослідження спрямоване на практичний аналіз впровадження рейтингової системи в Національній академії сухопутних військ із метою виявлення її сильних сторін і недоліків та пошуку шляхів удосконалення.

Метою цієї статті є аналіз результатів рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного за період вересень-грудень 2024 року, з акцентом на оцінку його впливу на ефективність навчально-методичної, наукової та організаційної діяльності. Стаття спрямована на виявлення переваг і недоліків системи рейтингового оцінювання, обґрунтування її ролі у підвищенні якості освітнього процесу, мотивації викладачів до професійного розвитку та розробку рекомендацій для подальшого вдосконалення системи.

Впровадження системи рейтингу у Національній академії сухопутних військ є новою тенденцією, запровадженою відповідно до положення про рейтингову систему оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників і кафедр в Академії, що суттєво впливає на покращення роботи викладачів, чим стимулює їх до активності. Саме для цього було проведено дослідження результатів за перші чотири місяці роботи системи в академії. У дослідженні було проаналізовано рейтингові показники науково-педагогічних працівників (НПП) за чотири місяці: вересень, жовтень, листопад і грудень 2024 року. Основна мета аналізу – виявлення тенденцій змін у рейтингу, визначення найбільш стабільних та найбільш змінних викладачів, а також факторів, що впливали на коливання рейтингових оцінок.

Загальний аналіз середніх рейтингових оцінок за вказаний період показав, що середній бал НПП поступово зростає, що свідчить про зростаючу конкуренцію між викладачами та їхню зацікавленість у підвищенні особистих показників. При цьому значна частина змін рейтингу була зумовлена активною науковою та методичною діяльністю викладачів, що особливо проявлялося у листопаді та грудні.

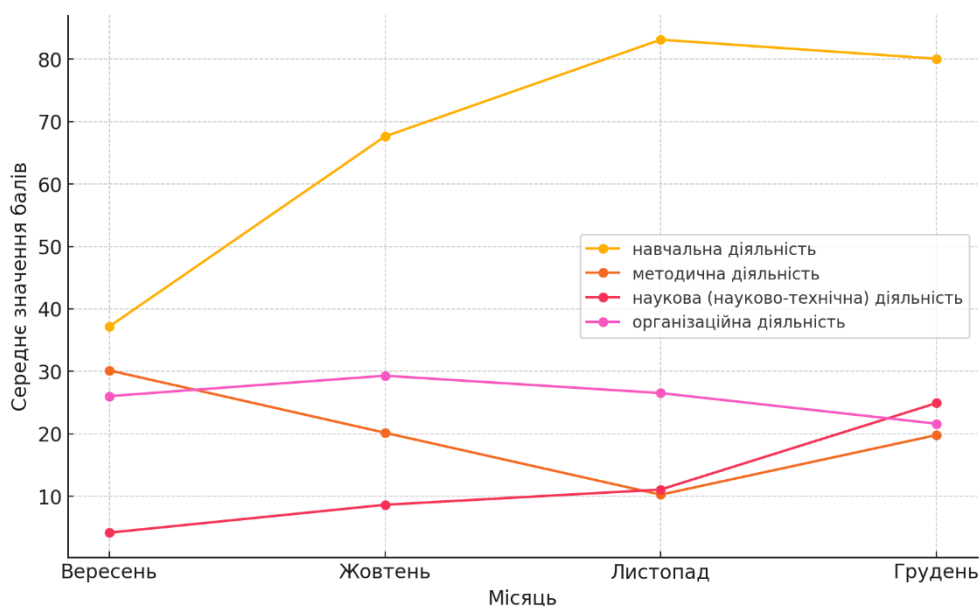


Рис. 1. Динаміка змін складових рейтингу по місяцях

Графік «Динаміка змін складових рейтингу по місяцях» (рис. 1) відображає зміну середніх значень балів за чотири ключові складові рейтингу: навчальна, методична, наукова та організаційна діяльність у період вересень – грудень. Основна тенденція полягає у значному зростанні навчальної діяльності, яка демонструє стабільний підйом від вересня до грудня. Це може свідчити про активне залучення викладачів до освітнього процесу, або збільшення загального навчального навантаження.

На противагу цьому, методична діяльність з вересня до листопада поступово знижувалася, досягнувши найнижчого рівня серед усіх складових у листопаді. Проте в грудні вона почала відновлюватися, що може вказувати на підготовку методичних матеріалів наприкінці року або активізацію роботи над навчальними програмами. Крім того треба зазначити, що наприкінці року, як правило спливає термін видання методичних посібників, підручників, навчальних посібників, курсів лекцій.

Наукова діяльність, на відміну від інших складових, залишалася відносно стабільною протягом усього періоду, демонструючи лише незначне зростання в грудні. Це може бути пов'язано з підготовкою до наукових конференцій або завершенням дослідницьких проєктів у кінці року.

Щодо організаційної діяльності, у вересні-жовтні спостерігалось незначне зниження, а в листопаді показники залишилися практично незмінними. Однак у грудні стався різкий стрибок, що може пояснюватися підготовкою звітів, проведенням атестацій, організацією заходів та інших адміністративних процесів. Загалом, графік демонструє, що найбільш динамічною складовою рейтингу є навчальна діяльність, яка має стабільний ріст. Методична діяльність зазнала спаду, але наприкінці року почала відновлюватися. Наукова діяльність залишалася найбільш стабільною, тоді як організаційна активність після певного спаду вийшла на значний приріст у грудні.

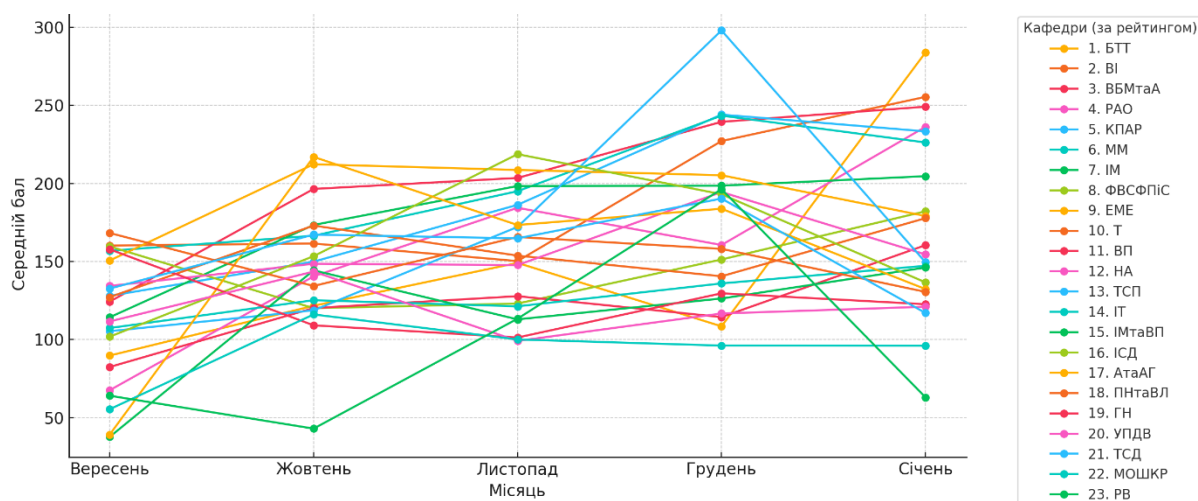


Рис. 2. Динаміка середнього балу по кафедрах (вересень 2024–січень 2025)

Таким чином, аналіз динаміки складових рейтингу дозволяє оцінити ефективність роботи викладачів у різних напрямках та визначити сфери, які потребують подальшого розвитку. Навчальна діяльність залишається пріоритетною, однак слід

приділити більше уваги методичній складовій, яка зазнала найбільшого зниження.

Далі нами було вирішено провести аналіз діяльності кафедр академії, їх динаміку і зміни. Графік «Динаміка середнього балу по кафедрах (вересень 2024–січень 2025)» (рис. 2) відображає зміну рейтингових показників кафедр Національної академії сухопутних військ протягом п'яти місяців. Він дає змогу оцінити, які кафедри покращили свої позиції, які зазнали спаду, а які залишалися стабільними впродовж періоду.

Найбільш помітний позитивний тренд демонструє кафедра БТТ, яка розпочала з нижчих позицій, але стабільно зростала та в січні досягла найвищого середнього балу. Також значний приріст показали кафедри ВІ, ВБМтаА, РАО та КПАР, які утримували високі позиції протягом усього періоду. Це свідчить про їхню активну діяльність у навчальній, методичній та науковій сферах.

Деякі кафедри продемонстрували нестабільність у своїх показниках. Наприклад, кафедра ТСД, яка у грудні мала різкий стрибок, але в січні знову втратила позиції. Подібні коливання можуть бути пов'язані з періодичністю наукової активності або змінами у складі викладачів.

Серед кафедр, які поступово втрачали рейтинг, можна виділити РВ та МОШКР. Вони розпочали з невисоких позицій і надалі демонстрували спад, що може бути наслідком меншої активності у навчальній чи науковій діяльності. Водночас деякі кафедри, такі як ФВСФПіС та ІСД, демонстрували стабільність без значних змін у рейтингу.

Загалом, графік демонструє, що успіх кафедр у рейтингу залежить від системної організаційної роботи керівництва кафедри у всіх ключових напрямках: навчальній, методичній, науковій та організаційній діяльності. Кафедри, які активно покращували свої показники, змогли піднятися у рейтингу, тоді як ті, що не демонстрували високої продуктивності, поступово втрачали свої позиції. Це підтверджує важливість комплексного підходу до підвищення ефективності роботи кафедр для зміцнення їхніх позицій у загальному рейтингу.

Ми проаналізували, які основні складові вплинули на рейтинг кафедр. Формування рейтингу кафедр Національної академії сухопутних військ базується на комплексному оцінюванні їхньої діяльності за кількома ключовими напрямками. Основними складовими, що впливають на рейтинговий бал кафедри, це є навчальна, методична, наукова та організаційна діяльність, а також контроль проведення занять і додаткові досягнення. Кожен із цих компонентів має свою вагу у загальній формулі розрахунку рейтингу.

Навчальна діяльність враховує загальну кількість навчальних годин, проведених викладачами кафедри, впровадження нових методик викладання та рівень залучення цифрових технологій. Високий рейтинг отримують кафедри, які демонструють якісну підготовку слухачів, застосовують інноваційні освітні підходи та отримують позитивні відгуки курсантів.

Методична діяльність оцінюється за рівнем оновлення навчальних програм, підготовки нових методичних посібників і навчальних матеріалів. Важливим критерієм є впровадження електронних курсів, використання платформ дистанційного навчання, а також розробка нових стандартів підготовки військових спеціалістів.

Наукова (науково-технічна) діяльність є одним із ключових чинників рейтингу кафедри. Вона включає кількість наукових публікацій, участь у конференціях, захист

дисертацій викладачами, отримання грантів та впровадження результатів досліджень у практичну діяльність. Кафедри, що мають високу наукову активність, суттєво покращують свої позиції у загальному рейтингу.

Організаційна діяльність охоплює участь кафедри у військових навчаннях, тренінгах, роботі комісій і робочих груп. Важливими показниками є проведення навчальних заходів, міжвідомча взаємодія та участь у спільних програмах з іншими освітніми установами.

Контроль проведення занять базується на оцінці роботи викладачів, їхній відповідності освітнім стандартам та якості підготовки курсантів. Оцінювання здійснюється за допомогою перевірок занять, відвідувань аудитів і результатів контрольних заходів.

Крім основних компонентів, кафедрам можуть нараховуватися додаткові бали за досягнення, такі як міжнародне співробітництво, участь у конкурсах, державні нагороди та впровадження інноваційних розробок у військову освіту.

Загальний рейтинговий бал кафедри формується за формулою, яка враховує всі зазначені складові з відповідними ваговими коефіцієнтами. Крім того, при оцінюванні може застосовуватися нормалізація балів на одного науково-педагогічного працівника, що дозволяє оцінювати не лише загальний рівень кафедри, а й ефективність роботи кожного викладача. Таким чином, формування рейтингу кафедр є багатофакторним процесом, що дає змогу об'єктивно оцінювати їхню діяльність та визначати напрями для подальшого вдосконалення.

Рейтинг кафедри формується за сукупністю балів, які нараховуються за кожним із вищезазначених показників. Підсумковий бал визначається за формулою:

$$R = (НД \times w_1) + (МД \times w_2) + (НДт \times w_3) + (ОД \times w_4) + (КЗ \times w_5) + (ДБ \times w_6) \quad (1)$$

де:

R – підсумковий рейтинговий бал кафедри,

НД – навчальна діяльність,

МД – методична діяльність,

НДт – наукова діяльність,

ОД – організаційна діяльність,

КЗ – контроль проведення занять,

ДБ – додаткові бали,

$w_1, w_2, w_3, w_4, w_5, w_6$ – вагові коефіцієнти, що визначають важливість кожного фактора.

Таким чином, рейтинг кафедр є комплексним показником, який враховує всі аспекти освітньої, методичної, наукової та організаційної роботи. Він дозволяє об'єктивно оцінювати ефективність роботи підрозділів академії та виявляти напрями для покращення.

Інше питання, яке ми розглянули чи має вирішальний вплив кількість НПП на кафедрі на формування рейтингу кафедри. Отже відповідно до нашої системи рейтингу кількість НПП на кафедрі безпосередньо впливає на її рейтинговий бал, оскільки вона визначає загальний обсяг навчального навантаження, методичної та наукової роботи. Проте цей вплив не є лінійним – рейтинг кафедри формується не лише на основі загальної кількості балів, а й на ефективності роботи її викладацького складу.

Яким чином враховується кількість НПП при розрахунку рейтингу кафедр?

Ключовим аспектом є нормалізація балів на одного НПП. Тобто якщо кафедра має велику кількість викладачів, то її загальний бал може бути вищим, оскільки більше людей здійснюють наукову, навчальну та методичну діяльність. Водночас для об'єктивності бал кафедри нормалізується на кількість НПП, що дозволяє оцінювати не лише загальну продуктивність кафедри, а й ефективність роботи кожного окремого викладача.

Наприклад:

Кафедра А має 20 НПП і загальний бал 2000, тоді середній бал на одного викладача буде:

$$2000 \div 20 = 100$$

Кафедра Б має 10 НПП і загальний бал 1200, тоді середній бал на одного викладача буде:

$$1200 \div 10 = 120$$

У такому випадку, кафедра Б працює ефективніше, хоч її загальний рейтинг може бути нижчим. Таким чином нівелюється різна кількість викладачів на кафедрі та підсилюється важливість напрацювань кожного НПП. Якщо кафедра ефективно використовує кадровий потенціал – більше викладачів можуть працювати над різними напрямками, збільшуючи загальний рейтинговий бал. Якщо кафедра має низьку ефективність – великий штат викладачів не генерує високі показники у навчальній, методичній та науковій діяльності, то навіть менші кафедри можуть обійти їх у рейтингу.

Отже, рейтинг кафедри формується не лише за сумарним балом, а з урахуванням ефективності роботи кожного викладача. Велика кафедра має більше можливостей для отримання високого рейтингу, але якщо викладачі працюють неефективно, то навіть менші кафедри можуть обігнати їх у загальному рейтингу.

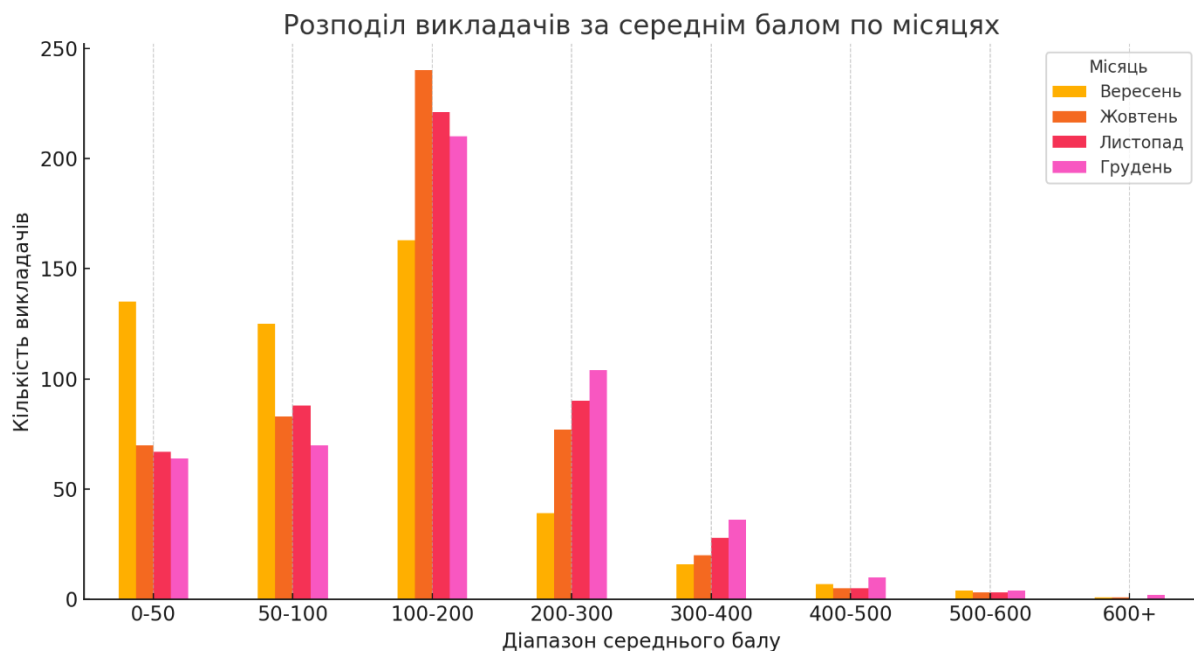


Рис. 3. Розподіл викладачів за середнім балом по місяцях

Далі ми проаналізували, який середній бал НПП по вказаних місяцях (рис. 3). Графік «Розподіл викладачів за середнім балом по місяцях» відображає зміну кількості викладачів у різних діапазонах середнього балу за період вересень – грудень. Він дозволяє проаналізувати, як змінювалася структура оцінювання викладачів протягом чотирьох місяців, а також виявити тенденції щодо покращення або погіршення показників.

Згідно з графіком, найбільша кількість викладачів знаходиться у діапазоні 100–200 балів, що й зрозуміло. У вересні в цій категорії було трохи більше 150 викладачів, тоді як у жовтні, листопаді та грудні ця кількість суттєво зросла, досягнувши приблизно 250 викладачів у жовтні. Це свідчить про тенденцію до поступового покращення середніх показників викладачів, що може бути пов'язано з підвищеною активністю у навчальній, методичній та науковій діяльності.

Водночас у категоріях 0–50 та 50–100 балів спостерігається чітке зменшення кількості викладачів протягом періоду. У вересні в діапазоні 0–50 балів було понад 130 викладачів, тоді як у грудні цей показник скоротився майже вдвічі. Це може свідчити про те, що викладачі, які на початку навчального року мали низькі бали, поступово підвищили свою активність і покращили свої показники.

Помітне зростання кількості викладачів також спостерігається у категоріях 200–300 та 300–400 балів. Зокрема, у грудні в діапазоні 200–300 балів кількість викладачів досягла приблизно 100 осіб, що значно більше порівняно з вереснем. Це може бути пов'язано з тим, що частина викладачів, які раніше входили до групи з нижчими балами, змогли покращити свої результати завдяки науковій та методичній роботі.

Щодо найвищих діапазонів, то кількість викладачів у групах 400–500, 500–600 та 600+ балів залишається відносно невеликою, але має тенденцію до зростання. У грудні кількість викладачів у цих категоріях була більшою, ніж у вересні, що свідчить про позитивну динаміку у підготовці викладачів із високими результатами.

Загалом, графік демонструє поступове покращення середніх балів викладачів протягом періоду з вересня до грудня. Це відображається у зростанні кількості викладачів у вищих категоріях балів та зменшенні викладачів у низькооцінених групах. Тенденція може свідчити про ефективність заходів, спрямованих на підвищення викладацької активності, наукової діяльності та методичної підготовки.

Аналіз динаміки середнього балу науково-педагогічних працівників за вересень-грудень 2024 року дозволяє виявити ключові тенденції в оцінюванні ефективності роботи викладачів різних посадових категорій. Загалом спостерігається поступове зростання середнього балу у всіх групах, що може свідчити про підвищення активності викладачів у навчальній, методичній та науковій роботі.

Далі ми здійснити аналіз середнього балу за посадами НПП. Було визначено, що у вересні середній бал був найнижчим серед проаналізованих місяців, що може бути пояснено початком навчального року, адаптацією викладачів до нових завдань, підготовкою навчальних матеріалів та плануванням методичної роботи. Найвищі показники на старті навчального періоду мали начальники кафедр, професори та заступники начальників кафедр, що пояснюється їхнім досвідом і стабільним внеском у розвиток навчального процесу.

У жовтні середні бали починають помітно зростати у всіх посадових групах. Найбільш динамічне зростання спостерігається серед доцентів, викладачів ЗВО та старших викладачів, що може бути пов'язано з активною участю в наукових конференціях, початком реалізації дослідницьких проєктів та збільшенням навчального навантаження. Водночас начальники кафедр та професори демонструють помірне, але стабільне зростання, що свідчить про високу сталість їхньої роботи та системний внесок у функціонування кафедр.

У листопаді продовжується тенденція зростання балів, причому найбільш виражене підвищення середніх оцінок спостерігається у доцентів, викладачів та старших викладачів ЗВО. Це може бути пов'язано із завершенням певних етапів наукових досліджень, активною публікаційною діяльністю та підготовкою методичних матеріалів. У цей період також можна відзначити рівномірність зростання балів у всіх посадових категоріях, що свідчить про загальне підвищення продуктивності викладачів.

У грудні середній бал досягає найвищих значень за весь період, що може пояснюватися завершенням наукової та методичної роботи, підбиттям підсумків семестру та активністю викладачів у підготовці звітної документації. Найбільшого приросту знову досягають доценти, викладачі ЗВО та старші викладачі, що свідчить про їхній активний внесок у навчальний процес. Показники начальників кафедр та професорів також демонструють стабільне зростання, що підтверджує їхню ключову роль у розвитку кафедр та організації освітньої діяльності.

Таким чином, аналіз динаміки середнього балу за посадами та категоріями за вересень-грудень 2024 року дозволяє зробити кілька важливих висновків. По-перше, у всіх категоріях спостерігається поступове зростання показників, що свідчить про підвищення загальної ефективності роботи викладачів. По-друге, найбільш динамічне зростання продемонстрували доценти, викладачі ОЗВ та старші викладачі, що може бути наслідком їхньої активної участі у науковій та методичній діяльності. По-третє, начальники кафедр, професори та заступники начальників кафедр демонструють стабільні високі показники, що підтверджує їхню сталість у рейтингу та досвідченість.

Аналіз динаміки рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників Національної академії сухопутних військ за вересень-грудень 2024 року дозволив виявити ряд важливих закономірностей та тенденцій, що впливають на ефективність освітнього процесу та організацію роботи викладацького складу.

По-перше, рейтингова система стимулює професійний розвиток викладачів, підвищує їхню наукову активність та покращує навчальний процес.

По-друге, детальний аналіз динаміки середніх балів показав, що найбільш стабільні високі показники мають професори, доценти та начальники кафедр, тоді як старші викладачі та викладачі ВНЗ демонструють найбільше зростання. Це свідчить про те, що молодші категорії викладачів активно включаються в наукову та методичну діяльність, що позитивно впливає на їхню результативність.

По-третє, було встановлено, що структура рейтингової оцінки не є рівномірною: найбільший вплив на фінальний бал мають наукова активність та методична робота, у той час як організаційна діяльність впливає меншою мірою. Це вказує на необхідність подальшого удосконалення критеріїв оцінювання, щоб враховувати всі аспекти діяльності викладачів та забезпечувати баланс між різними напрямками їхньої роботи.

По-четверте, аналіз показав, що існують суттєві відмінності між кафедрами, які

визначаються специфікою їхньої роботи та кадровим складом. Кафедри, які активно займаються науковою діяльністю та впроваджують новітні методики викладання, мають вищі рейтингові показники, тоді як кафедри з меншою кількістю наукових публікацій демонструють менш динамічні зміни.

Отримані результати мають практичне значення для подальшого вдосконалення системи оцінювання НПП. Рекомендується:

- автоматизувати процес збору та обробки даних, що підвищить об'єктивність оцінювання та зменшить суб'єктивний вплив на результати, єдина платформа внесення даних та підтверджуючих документів;
- переглянути систему вагових коефіцієнтів, виявити найбільш суб'єктивні показники, та важко перевірити та зменшити їх вагу;
- розробити додаткові механізми мотивації для викладачів з нижчими рейтинговими показниками, стимулюючи їхню активну участь у науковій роботі, так як вона в них майже відсутня;
- забезпечити прозорість та доступність рейтингових даних, на базі єдиної платформи, щоб викладачі могли самостійно аналізувати свої результати та порівнювати їх із загальними тенденціями.

Узагальнюючи, рейтингова система оцінювання науково-педагогічних працівників є ефективним механізмом контролю якості викладання, підвищення конкурентоспроможності НПП та покращення загальної організації навчального процесу. Подальші дослідження у цьому напрямку можуть бути спрямовані на розширення аналітичної бази, детальніше вивчення впливу окремих факторів на рейтингові показники та впровадження більш адаптивних моделей оцінювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Іваненко О. О. Система рейтингового оцінювання як інструмент підвищення мотивації науково-педагогічних працівників. *Вісник сучасної освіти*. 2021. № 3. С. 30–35.
2. Петров В. П. Методика оцінювання результатів наукової діяльності викладачів. *Наукові дослідження в освітньому процесі*. 2020. № 2. С. 40–48.
3. Коваленко М. М. Виклики і перспективи впровадження рейтингових систем у військовій освіті. *Військова освіта в Україні*. 2022. № 1. С. 85–90.
4. Смирнов Д. С. Рейтингові системи оцінювання у військових закладах освіти: теорія та практика. *Проблеми підготовки офіцерських кадрів*. 2020. № 4. С. 55–60.
5. Литвин Ю. Ю. Автоматизація оцінювання діяльності НПП у закладах вищої освіти. *Інновації в освіті*. 2021. № 6. С. 75–80.
6. Johnson M. L., Smith P. R. Ranking and motivation: An analysis of student engagement in military academies. *Journal of Military Education*. 2020. Vol. 15, No. 3. P. 45–59.
7. Smith R. E. Long-term impacts of ranking systems on academic performance: A study in military education. *International Journal of Military Studies*. 2019. Vol. 8, No. 4. P. 128–137.
8. Brown A. K., Davis L. M. Implementing performance evaluation systems in military training institutions. *Armed Forces Education Journal*. 2018. Vol. 12, No. 2. P. 67–75.
9. Williams J. T. The role of faculty assessment in enhancing teaching quality at military academies. *Defense Education Review*. 2021. Vol. 9, No. 1. P. 22–30.
10. Taylor S. G., Martinez H. R. Evaluating the effectiveness of instructor performance metrics in military education. *Journal of Defense Resources Management*. 2022. Vol. 13, No. 2. P. 98–105.

REFERENCES

1. Ivanenko, O. O. (2021). Systema reytynhovoho otsynuvannya yak instrument pidvyshchennya motyvatsii naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv [The ranking assessment system as a tool for increasing the

- motivation of scientific and pedagogical staff]. *Visnyk Suchasnoyi Osvity*, 3, 30–35 [in Ukrainian].
2. Petrov, V. P. (2020). Metodyka otsynuyannya rezultativ naukovoï diyalnosti vykladachiv [Methodology for evaluating the results of scientific activities of teachers]. *Naukovi Doslidzhennya v Osvitnomu Protseśi*, 2, 40–48 [in Ukrainian].
 3. Kovalenko, M. M. (2022). Vyklyky i perspektyvy vprovadzhennya reytnhovykh system u viyskoviy osviti [Challenges and prospects of implementing ranking systems in military education]. *Viyskova Osvita v Ukrayini*, 1, 85–90 [in Ukrainian].
 4. Smyrnov, D S. (2020). Reytnhovi systemy otsynuyannya u viyskovykh zakladakh osvity: Teoriya ta praktyka [Ranking assessment systems in military educational institutions: Theory and practice]. *Problemy Pidgotovky Ofiterskykh Kadriv*, 4, 55–60 [in Ukrainian].
 5. Lytvyn, Yu. Yu. (2021). Avtomatyzatsiya otsynuyannya diyalnosti NPP u zakladakh vyshchoyi osvity [Automation of assessing the activities of academic staff in higher education institutions]. *Innovatsiyi v Osviti*, 6, 75–80 [in Ukrainian].
 6. Johnson, M. L., & Smith, P. R. (2020). Ranking and motivation: An analysis of student engagement in military academies. *Journal of Military Education*, 15(3), 45–59 [in English].
 7. Smith, R. E. (2019). Long-term impacts of ranking systems on academic performance: A study in military education. *International Journal of Military Studies*, 8(4), 128–137 [in English].
 8. Brown, A. K., & Davis, L. M. (2018). Implementing performance evaluation systems in military training institutions. *Armed Forces Education Journal*, 12(2), 67–75 [in English].
 9. Williams, J. T. (2021). The role of faculty assessment in enhancing teaching quality at military academies. *Defense Education Review*, 9(1), 22–30 [in English].
 10. Taylor, S. G., & Martinez, H. R. (2022). Evaluating the effectiveness of instructor performance metrics in military education. *Journal of Defense Resources Management*, 13(2), 98–105 [in English].