

образование Украины». Сделан вывод о необходимости разработки новой методологии в сфере гуманитарных наук и гуманитарного образования.

Ключевые слова: гуманитарное образование, методология, философия образования.

Summary

Voronkova B. Scientific periodicals in innovative educational environment of universities

The Authoress views the problems of methodology and philosophy of education, which are discussed by Ukrainian scientists. Some conclusions were made concerning the development of new methodology in the humanities education.

Key words: the humanities education, methodology, philosophy of education.

УДК: 378.1+61(07)

ГОРДІЙЧУК Світлана Вікторівна

кандидат біологічних наук, доцент кафедри природничих та соціально-гуманітарних дисциплін, проректор з навчальної роботи
КВНЗ «Житомирський інститут медсестринства»

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ МЕДИЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті визначено сучасні вимоги та основні принципи управління якістю професійної діяльності викладачів вищих медичних навчальних закладів I-II рівня акредитації.

Ключові слова: якість педагогічної діяльності, принципи управління, вищий медичний навчальний заклад.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Реформування освітньої галузі в Україні зумовило необхідність модернізації системи державного управління освітою, в тому числі й спрямування її на забезпечення й всебічне поліпшення якості освіти, впровадження технологій систематичного оцінювання та прогнозування розвитку, тобто системи моніторингу якості освіти та освітніх послуг, та формування ефективних механізмів державно-громадського управління освітою [1].

У сучасних умовах розвитку вищої освіти випускники ВНМЗ I-II рівнів акредитації (коледжів) отримують освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста і мають стати високоспеціалізованими медичними фахівцями середньої ланки, здатними надати якісну медичну допомогу населенню. Тому підвищення якості професійної діяльності викладачів ВНМЗ I-II рівнів акредитації, а особливо визначення її управління є важливим у період розвитку ринкових відносин у державі [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Проблемам управління якістю педагогічної діяльності в сучасних ринкових умовах присвячено роботи В.І. Бондаря, І.Є. Булах, Г.А. Дмитренко, Г.В. Єльнікової, Л.М. Калініної, Т.О. Лукіної, В.І. Маслової, В.В. Олійника, В.С. Пікельної, С.О. Сисоевої, Т.М. Сорочан; мотивації професійної діяльності – Ф. Тейлора, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга, В. Врума, С. Адамса, Л. Портера, Е. Лоулера, Д. Мак-Грегора, Л.С. Виготського, А.Н. Леонтьєва, Б.Ф. Ломова, В.І. Тарасенка, В.Г. Подмаркова; розвитку професійної діяльності – М. Альберта, А.С. Афоніна, Н.І. Кабушкіна, М. Мескона, Е.А. Уткіна, Ф. Хедоурі, Г.В. Щекіна.

Основною **метою** статті є наукове обґрунтування якості педагогічної діяльності в сучасних ринкових умовах.

Завданням статті є визначення принципів управління якістю професійної діяльності викладачів вищих медичних навчальних закладів I-II рівня акредитації.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Сучасні вимоги до педагогічних працівників вищого навчального закладу, до яких відносяться і викладачі ВНМЗ I–II р.а., обумовлені законом України «Про вищу освіту» [3], Положенням «Про вищий навчальний заклад» [4].

Основні вимоги до професійної діяльності викладачів включають у себе:

- постійне підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, наукової кваліфікації;
- забезпечення високого науково-теоретичного і методичного рівня викладання дисциплін у повному обсязі освітньої програми відповідної спеціальності;
- додержання норм педагогічної етики, моралі, повага до гідності осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі, любов до України, український патріотизм, повага до Конституції України;
- додержання законів, статуту та правил внутрішнього розпорядку закладу освіти [3].

У системі наукових поглядів на природу і сутність педагогічної діяльності як особливого виду людської діяльності, у тому числі, професійної, визначають такі особливості:

- за спрямованістю – ціннісно-орієнтаційна діяльність, що забезпечує трансляцію, закріплення і розвиток суспільно і особистісно-значущих систем цінностей;
- за змістом – перетворююча діяльність, спрямована на постійну зміну рівня навченості і вихованості дітей, удосконалення засобів, методів, умов роботи самого педагога, яка складним чином сполучає дихотомію нормативно-репродуктивного і творчо-активного, оволодіння існуючими зразками і їхнє перетворення;
- за формою – організаційно-комунікативна діяльність, що вимагає активних соціальних контактів, постійного взаємoinформування, емоційно-вольового впливу викладача;
- за умовами – психологічно напружена праця, що передбачає високий ступінь інтелектуально-емоційної віддачі та вимагає здібностей до емоційної саморегуляції і готовності до пізнавальної роботи з інформаційними потоками [5].

Розглянемо основні принципи управління якістю професійної діяльності викладачів ВНМЗ I–II р.а.

1. Принцип інноваційності в управлінні характеризується різними проявами, а саме як підтримка інноваційної ініціативи, творчості, самодіяльності і самостійності об'єктів управління.

Він реалізується через підтримку з боку керівника закладу освіти інноваційної ініціативи об'єктів управління, їхньої творчості, самодіяльності та самостійності.

Застосування принципу інноваційності в управлінні в усіх його проявах спрямовує керівників (директорів, заступників тощо) на демократизацію процесу управління; забезпечує внесення якісно нової зміни в мету і структуру управління, основні завдання, функції, форми, методи, засоби і формує нові [6].

2. Принцип інвестиційності в управлінні передбачає появу у вищих навчальних закладах системи управління фінансами за рахунок виникнення інвесторів, спроможних підтримати професійне зростання педагогів, здійснювати внутрішні конкурси професійної майстерності тощо.

У процесі фінансово-господарської діяльності адміністрації навчального закладу доводиться здійснювати інвестиції в програми, результати яких можуть бути отримані лише після завершення тривалого періоду. Прикладами таких довготривалих інвестицій є придбання цінного обладнання (наприклад, комп'ютерної техніки), науково-дослідницькі розробки, направлення співробітників на курси підвищення кваліфікації, організація семінарів, конференцій, виставок. Результати інвестування виявляються у віддаленому майбутньому. Тому вкрай важливо розробити механізм оцінювання ефективності інвестиційних програм.

Ухвалення інвестиційної програми здійснюється відповідно до цілей навчального закладу. Оптимальність такої програми визначається показниками досягнення мети. Цільовою настановою для закладу є підвищення якості навчального процесу та наукових досліджень; підвищення якості викладання предметів, покращення матеріально-технічної бази навчання, покращення побутових умов, організація дозвілля студентів, покращення якості послуг, які надає заклад. Результатом реалізації такої цільової настанови має бути збільшення контингенту студентів та надання платних освітніх послуг. В цілому ці результати становлять програму діяльності закладу, спрямовану на «максимізацію прибутків».

3. Принцип інформаційності ґрунтується на тому, що умовою, основою і метою розвитку людського суспільства є накопичення корисної інформації та удосконалення засобів її обробки і використання.

Інформаційне суспільство базується на якісно новій інфраструктурі – комунікативній (пошта й газети, телеграф і телефон, радіо і телебачення). «Злиття в єдину систему телефону, комп'ютера, кабельного телебачення й відеодисків вестиме до глибинної реорганізації способів комунікації,

скорочення, якщо не повної ліквідації паперу як матеріального носія інформації, до нових способів використання вільного часу, реорганізації системи освіти, виховання, культури... зростуть можливості національного планування, моделювання майбутнього, визначення національних цілей тощо»[6].

Великого значення набуває дистанційна освіта як специфічна організація педагогічного (навчально-виховного) процесу, основою якої є застосування в процесі навчання інформаційних і телекомунікаційних технологій.

Дистанційній освіті притаманний ряд позитивних рис, які не властиві традиційній. Це:

- формування принципово нового освітнього простору. Створюється постійно діюче, систематизоване та постійно оновлюване джерело якісної освітньої інформації, що міститься в електронних книгах та віртуальних бібліотеках;
- додатковий ринок освітніх послуг, який знижує поріг доступності до них різних соціальних груп та категорій населення, зменшує розрив в якості елітарної та масової освіти;
- комфортність у навчанні (незалежно від місця проживання та виду діяльності, свобода вибору змісту, темпу, тривалості у часі, виду та рівня освіти), можливість задоволення пізнавальних інтересів та потреб особистості на всіх етапах її розвитку створюють реальні передумови неперервної освіти;
- активізація процесу навчання;
- активне використання мережі Інтернет;
- вплив на формування світогляду особистості, надаючи їй риси планетарного;
- особистісно-орієнтоване навчання, дидактичні моделі і технологія дистанційного навчання дозволяють розв'язати проблему особистісної спрямованості навчання [7].

Оволодіння інформаційними технологіями допомагає у створенні підґрунтя для подальшого професійного становлення. Тому важливим в управлінні є оволодіння керівниками комп'ютерної грамотності і сприяння викладачам у роботі з комп'ютером.

4. Принцип моделювання є одним із принципів соціального управління і пронизує всі рівні, органи, підрозділи системи управління розвитком мотивації праці, а також навально-виховні, адміністративно-організаційні процеси і знаходить своє відображення у різних видах і формах (від прогнозування й планування стажування до програм особистісного професійного зростання).

Важливим у моделюванні управління закладом освіти є визначення: організаційних одиниць управління, координаційних механізмів, механізмів управління (менеджменту), компонентів, які характеризують рівень (ступінь) організації.

Високий рівень моделювання організаційної структури управління закладом освіти забезпечує високий рівень управлінської культури і «організаційної свідомості», що впливає в цілому на якість функціонування закладу освіти і рівень професійної свідомості педагогів.

У такій освітній організації утверджується демократичний стиль управління; пріоритетними стають колегіальні форми управління; організаційною структурою — лінійно-функціональна; підвищується конкурентоспроможність закладу освіти, він набуває позитивного іміджу, під яким в теорії розуміється «образ натуралізованої реальності, який описує природу явища, його сутність без прикрас і культурної обробки». Таку організаційну модель управління називають конкурентно-представницькою. В ній керівник відіграє важливу роль у формуванні іміджу закладу освіти спільно з іншими членами колективу. У колективі діє єдина команда, в якій формуються інноваційні педагоги («агенти змін»), які здійснюють педагогічну діяльність за самостійно обраним напрямом, мають високу мотивацію праці і досягають значних результатів. Вони формують «творчі команди» (проектні групи), яким надається часткова автономія в діяльності.

За умов інноваційного розвитку закладу освіти керівники мають на меті зберегти таких педагогів і створюють для них оптимально сприятливі умови праці, надають матеріальну підтримку за рахунок набутих інвестицій.

Разом з керівником інноваційні педагоги створюють команду управлінців, які примножують імідж і матеріально-фінансовий стан закладу освіти і підвищують матеріальний й інтелектуальний добробут членів колективу. Така модель реалізується в менеджменті освітніх інновацій і є більш конкурентоспроможною.

5. Принцип стимулювання сприяє активізації процесів розвитку мотивації праці викладачів. Підтримка всіх складових педагогічної діяльності (навчальної, виховної, організаційно-управлінської, громадсько-педагогічної, навчально-методичної) є керованим процесом з боку керівників закладу освіти різних рівнів управління.

Для доцільного управління діяльністю викладачів необхідно приділити достатньо уваги проблемі їхньої мотивації праці.

Мотиваційний процес є постійним пошуком людиною альтернативної поведінки. Він співвідноситься з життєвим досвідом людини, її уявленням про те, що можливо і належить зробити, життєвими планами та її функціональними особливостями, а також з очікуваними наслідками своїх дій. Це процес стимулювання людини до трудової діяльності, який спрямований на досягнення мети організації, а також особистих цілей.

При мотивуванні викладача необхідно виходити з наявності у нього потреби самовираження (самоактуалізації), що реалізується безпосередньо в процесі творчої педагогічної діяльності, а також враховувати сильний мотивуючий вплив таких чинників, як потреба у справедливому оцінюванні його праці і відповідному рівні її оплати.

Мотивація в управлінні безпосередньо пов'язана з оцінюванням трудової діяльності, яке і саме по собі є стимулом якісної роботи і, крім того, служить ланкою в ланцюгу «стимул – формування мотиву – трудова діяльність – результат – оцінювання результату (або процесу трудової діяльності)».

6. Принцип оцінювання результатів (або зворотного зв'язку) стосовно роботи з педагогічними кадрами – це, насамперед, визначення якісного рівня професійної підготовки, що виявляється в діяльності викладачів за її основними компонентами. Він потребує налагодження й забезпечення ефективного функціонування системи, надійної аналітичної інформації щодо процесів, які відбуваються в галузі мотивації праці.

Для того, щоб оцінити педагогічну діяльність, треба мати чітке уявлення про її сутність.

Педагогічна діяльність як форма вияву активного ставлення людини до навколишньої дійсності реалізується через залучення молодого покоління до суспільного досвіду (в системі освіти).

Будь-яка професійна діяльність – це завжди реалізація певних суспільних функцій. Функціями педагогічної діяльності викладача є навчальна (дидактична), розвивальна та виховна.

Ефективне управління якістю діяльності викладачів (з боку адміністрації ВНМЗ І–ІІ р.а.) неможливе без її оцінювання.

Оцінка – це характеристика цінності, рівня або значення будь-яких процесів чи об'єктів. Оцінити – означає встановити рівень, ступінь або якість чогось. Тобто оцінка – це висновок про якісні характеристики явища чи процесу, які нас цікавлять, що виражений в описовій чи кількісній формі.

Однією з головних вимог, що висуваються перед оцінюванням, є наявність чітких критеріїв і показників.

Основним критерієм оцінювання педагогічної діяльності викладачів ВНМЗ І–ІІ р.а. є якість навчальної, виховної, організаційно-управлінської, громадсько-педагогічної, навчально-методичної роботи, проте перші дві компоненти є найбільш важливими. Через них можна оперативним отримати інформацію про рівень знань, умінь, навичок, вихованість студента і впливати на їх зміни.

Серед факторів, які впливають на успішність навчання, виокремлюються такі потенційні можливості студентів, як сприйнятливість, готовність до розумової праці, розумові здібності, здатність навчатися, розумова витривалість тощо. Глибина, гнучкість, самостійність, економність та інші характеристики мислення визначають можливості студента у навчанні. Тому на темпи засвоєння знань, умінь, просування у навчанні та приріст результатів навчання впливають і потенційні можливості студента, і фонд його дієвих знань, умінь (сформованість розумових операцій, широта знань, загальна ерудиція, його мовний розвиток, ступінь засвоєння знань, умінь тощо), і, звичайно, характеристики мислення.

Серед факторів, які впливають на вихованість студентів (рівень їх морального розвитку), провідне місце має вплив сім'ї та оточуючого середовища.

Можна вважати досягненням педагогічного працівника, якщо студент з посередніми потенційними здібностями до навчання вчиться на «3»–«4» бали. Нерідко буває, що таких студентів у групі чимало, то ж не можна за їхньою успішністю оцінювати працю викладача. Такий шлях можливий тільки якщо ретельно вимірювати потенційні можливості студента до навчання і вихідні дані фонду його дієвих знань, умінь (сформованість розумових операцій, широту знань, загальну ерудицію учня, його мовний розвиток, ступінь засвоєння знань, умінь тощо), і при цьому враховувати вплив інших факторів на результативність навчання.

Оцінювання професійної діяльності викладачів ВНМЗ І–ІІ р.а. і визначення їх відповідності зайнятій посаді та рівня кваліфікації відбувається в процесі атестації, яка проводиться один раз на п'ять років, а протягом навчального року здійснюються управлінські дії щодо визначення ходу результатів навчально-виховного процесу поставленим перед закладом завданням, що досягається завдяки внутрішнього контролю.

Оцінювання виступає як різновид стимулу і мотиву: з одного боку, оцінювання відбувається ззовні – тому це стимул, а з іншого – оцінювання сприяє задоволенню соціальної потреби людини – займати певне місце у колективі, грати відповідну роль у ньому (мотив).

Будь-яке оцінювання має відносний характер. Трудова діяльність людини складається з безлічі сторін, характеристик, ознак, повністю охопити які неможливо. Крім того, кожна оцінка детермінована світоглядом, потребами, цінностями, інтересами суб'єкта, який її здійснює.

Міжатастаційне оцінювання педагогічної діяльності викладачів, включає в себе як мотиваційний потенціал безпосередньо оцінювання, так і стимулюючу дію матеріального і морального заохочення.

В основу міжатастаційного оцінювання педагогічної діяльності викладачів покладена ідея педагогіки співробітництва, сутність якої полягає у створенні комунікативного забезпечення навчання шляхом встановлення викладачем інтелектуального контакту зі студентами, ведення з ними діалогу.

У міжатастаційний період оцінювання основних компонентів діяльності викладача проводиться за допомогою щорічного рейтингового оцінювання.

7. Гуманістичний підхід реалізується у декількох напрямках: розширення і поглиблення загальної гуманітарної культури викладачів, орієнтація на соціальний світогляд і засвоєння загальнолюдських цінностей, спрямованість на забезпечення захисту прав студентів, їхнього розвитку, створення сприятливих соціально-педагогічних і психологічних умов для розвитку індивідуальних здібностей, моральних якостей, соціальної активності і здатності до самореалізації в суспільстві.

Гуманізація в управлінні закладом освіти передбачає, перш за все, формування гуманних стосунків між його учасниками, які передбачають самореалізацію особистістю гуманних мотивів, гуманних якостей, гуманних переконань. До гуманних якостей особистості віднесені: доброта, ввічливість, доброзичливість, співпереживання, співчуття, повага, терпимість та ін. Ці якості формуються в людини, втілюються в її життя, стають дієвими, якщо сформовано переконання в необхідності робити іншим людям добро, діяти в альтруїстичних цілях [8].

Реалізація принципу гуманізації передбачає створення психолого-педагогічних умов для цілісного розвитку задатків особистості, його духовних і пізнавальних потреб, залучення до універсальних цінностей культури. Основною, провідною її ідеєю є ідея саморозвитку особистості.

Оптимальний підхід до управління спрямований на систематичне вдосконалення роботи з кадрами на основі глибокого вивчення їхніх потреб, інтересів і мотивів. Оптимізація потребує опрацювання прогностичних моделей функціонування системи оцінювання і стимулювання викладачів, створення своєрідних еталонів – орієнтирів, досягнення яких стимулює роботу і є реальною метою.

Особистісно-орієнтований підхід до управління характеризується переходом до нової моделі розвитку освіти, яка гальмується низкою причин економічного, політичного, методологічного й організаційного характеру. Проте у своїй більшості вони залежать не від помилок в економічній політиці, особливостях перехідних епох, а від соціальних і духовних чинників. Тому все більш зрозумілим стає сформування нової методології освіти, в якій буде утверджуватись процес самореалізації особистості.

8. Принцип демократизації забезпечується гласністю – «інструментом, яким суспільство контролює стан справ у всіх сферах життя». При демократизації управління підвищується роль науково-методичних рад, активізується наукова думка, авторитет посади підпорядковується авторитету думки.

Системний підхід в управлінні дає можливість розглядати складні об'єкти (якою є система управління розвитком мотивації праці викладачів технікумів) у нерозривній єдності, взаємозумовленості і взаємовпливові всіх структурних компонентів: цілей, завдань, закономірностей, принципів, змісту, форм, методів, технології функціонування і розвитку, враховувати духовні, матеріальні, суб'єктивні та об'єктивні фактори.

9. Принцип системності дає змогу визначити ступінь управлінського впливу на кожний компонент системи, визначити ступінь їх гармонії і дисгармонії на основі аналізу відповідності один одному й ефективності функціонування. На його основі реалізується системно-функціональна організаційна структура управління, яка забезпечує в ринкових умовах активну участь всіх учасників навчально-виховного процесу закладів освіти в громадсько-державному управлінні, інноваційній та інвестиційній діяльності.

Висновки і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку. Застосування керівниками вищих медичних навчальних закладів I–II рівня акредитації пріоритетних наукових принципів управління в ринкових умовах, дасть можливість забезпечити оновлення управлінських форм і методів підвищення рівня управління, якістю професійної діяльності викладацького складу та сприятиме наближенню медичної освіти до сучасних європейських освітніх стандартів.

Список використаних джерел:

1. Радченко В.М. Основні завдання та сучасний зміст управління якістю професійної діяльності викладачів технікуму // Умови і фактори формування особистісно-орієнтованих підходів до навчання: Проблеми сучасності: культура, мистецтво, педагогіка: Зб. наук. праць. – Харків: Стиль-Іздат, 2006. – С. 309–321.
2. Радченко В.М. Технологія визначення рівня управління мотивацією професійної діяльності викладачів // Пост Методика, 2006. – № 2 (66). – С. 46–51.
3. Закон України «Про вищу освіту» / Урядовий кур'єр. Орієнтир. – 2002. – № 18. – С. 15.
4. Положення про вищий навчальний заклад // Освіта України. Нормативно-правовий документ. – К.: 1996. – С. 440–441.
5. Гузій Н.В. Педагогічний професіоналізм: історико-методологічні та теоретичні аспекти: Монографія. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2004. – С. 243.
6. Даниленко Л.І. Управління інноваційною діяльністю в навчальних закладах: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. – С. 358, 153.
7. Олійник В.В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: Монографія. – К.: Міленіум, 2003. – С. 503.
8. Педагогічні інновації у сучасній вищій школі. – К.: Освіта, 1994. – С. 7.

Анотація

Гордийчук С.В. Основные принципы управления качеством профессиональной деятельности преподавателей ВМУЗ

В статье проанализированы современные требования и основные принципы управления качеством профессиональной деятельности преподавателей высших медицинских учебных заведений.

Ключевые слова: качество педагогической деятельности, принципы управления, высшее медицинское учебное заведение

Summary

Gordijchuk S. Quality professional teacher's work of higher educational medical establishments

In the article the modern requirements and management principles of quality professional teacher's work of higher educational medical establishments of the I – III level accreditation are determined.

Key words: teacher's work, management principles, higher educational medical establishment.

УДК 378

ГОРУН Юлія Миколаївна

аспірант відділу політики та врядування у вищій освіті Інституту вищої освіти Національної академії педагогічних наук України

ПРОБЛЕМА ПІДГОТОВКИ РЕДАКТОРІВ У ДОСЛІДЖЕННЯХ НАУКОВЦІВ

У статті проаналізовано стан підготовки сучасного редактора у вищих навчальних закладах України та пов'язані з цим проблеми і шляхи їх вирішення. Також йдеться про функціональні обов'язки сучасного редактора із урахуванням специфіки його роботи у видавництві, на телебаченні, радіо, в Інтернеті. Виокремлено медіакомпетентність як складову професійної компетентності редактора.

Ключові слова: редактор, підготовка сучасного редактора, медіакомпетентність редактора, функціональні обов'язки редактора, специфіка роботи редактора.

Постановка проблеми. На сьогодні відбувається стрімкий розвиток мас-медіа та системи соціальних комунікацій. У зв'язку з цим посилюється потреба у фахівцях, здатних якісно та ефективно опрацьовувати потік інформації, що розповсюджується за допомогою засобів масової комунікації. До них відносимо і редакторів, професія яких останнім часом значно розширила свій діапазон. Так, якщо раніше