

УДК 378.37.01

Бойчук І. Д.,
кандидат педагогічних наук, заступник директора
з навчальної роботи комунального вищого навчального закладу
"Житомирський базовий фармацевтичний коледж"

МОНІТОРИНГ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА У ПРОФІЛЬНОМУ ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

У статті розглядається необхідність використання моніторингу діяльності викладача через рейтингову оцінку; здійснено аналіз наукових джерел та публікацій з вказаної теми; визначено підходи до формування якісного викладацького складу коледжу та проаналізовано особливості рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників у фармацевтичному вищому навчальному закладі, її основні критерії та показники з урахуванням профілю навчального закладу; з'ясовано значення системи запровадження рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників як фактору якісної підготовки фахівців з досвіду її запровадження у Житомирському базовому фармацевтичному коледжі та окреслено напрямки подальших досліджень.

Ключові слова: моніторинг діяльності викладача, рейтингова оцінка діяльності викладача, показники та критерії оцінювання професійно-педагогічної діяльності.

The article deals with the necessity of the teacher's activity monitoring usage through the ranking score. The analysis of scientific sources and publications on the given topic was also carried out in this article. There determined the approaches to the formation of the qualitative pedagogical staff of the college and analyzed the peculiarities of the pedagogical staff's ranking score in the pharmaceutical higher educational institution. The ranking score's main criteria and indicators according to the specialization of the educational establishment were taken into account. There also found out the significance of the pedagogical staff's ranking score system nplementation in the college as a factor of the qualitative training of specialists on the experience of its introduction in "Zhytomyr Basic Pharmaceutical College " and determined the directions of the further investigations.

Key words: monitoring of the teacher's activity, ranking score of the teacher's activity, indicators and criteria for estimation of the professorial and pedagogical activities.

В статті розглядається необхідність використання моніторингу діяльності преподавателя путем рейтингового оцінювання; определено и проанализировано особенности рейтингового оцінювання діяльності педагогических работников фармацевтическом учебном заведении, его основные критерии и показатели выяснено значение системы внедрения рейтинговой оцінки діяльності педагогических работников в колледже как фактора качественной подготовки специалистов из опыта ее введения в Житомирском базовом фармацевтическом колледже.

Ключевые слова: моніторинг діяльності преподавателя, рейтинговая оцінка діяльності преподавателя, показатели и критерии оцінювання професійно-педагогической діяльності

Постановка проблеми. Глобалізаційні процеси в Україні, суспільний розвиток сприяють загостренню конкуренції на міжнародному ринку освітніх послуг, стан яких характеризується значною конкурентністю як на регіональному, національному, так і на загальноєвропейському рівнях. Досвід зарубіжних і вітчизняних навчальних закладів доводить те, що створення внутрішніх систем менеджменту якості, в яких оцінювання якості професійно-педагогічної діяльності викладачів посідає важливе місце, значно впливає на рейтинг та конкурентоспроможність навчального закладу. Тому логічно постає завдання пошуку інструментів для оцінювання якості освіти і визначення конкурентного місця з численних установ, що надають освітні послуги.

Необхідність моніторингу якості професійно-педагогічної діяльності викладачів у вищому навчальному закладі обумовлена сукупністю зовнішніх і внутрішніх факторів: при автономізації ВНЗ виникає необхідність розробки та впровадження системи забезпечення, контролю й оцінювання якості освіти; кадрова ситуація у вищих навчальних закладах, яка безпосередньо залежить від низького півня фінансування, старіння кадрів, застарілої матеріально-технічної бази; наявність та відповідність світовим стандартам моніторингу якості професійно-педагогічної діяльності викладачів, що є необхідною умовою входження вищої освіти України у Європейський освітній простір.

Якість освітніх послуг, і, як результат, підготовка конкурентоспроможного фахівця залежать від професіоналізму та працездатності науково-педагогічних, педагогічних працівників вищого навчального закладу. Професійна діяльність педагогічних працівників має творчий характер, що вимагає визначення чітких критеріїв оцінки і конкретних кінцевих результатів їх праці. Тому у педагогічних колективах постає проблема розробки та впровадження системи мотивації, яка б спонукала викладачів до підвищення результативності своєї діяльності [1].

Аналіз наукових джерел свідчить про зростаючий інтерес до проблем моніторингу якості освіти. Зазначеному питанню присвячені роботи І. Анненкової, Н. Кузьміної, Т.Лукіної, Н. Мельникової, М. Поташника та ін. Моніторинг у системі діяльності вчителя досліджували О. Байназарова, Л. Романишина, Р. Яковлева. Наукові дослідження у сфері моніторингу професійної діяльності науково-педагогічних працівників висвітлені в працях І. Анненкової, Т. Борової, Л. Коробович.

Систематизуючи досвід вітчизняних вищих навчальних закладів Т. Васильєва виділяє два основних методи оцінювання ефективності діяльності науково-педагогічних кадрів. Перший метод - суб'єктивний. Він полягає у вивченні, узагальненні та статистичні обробці студентів по ефективність роботи окремого викладача. Головними недоліками оцінювання за якісними критеріями, на думку вченої, є їх низька об'єктивність неможливість ранжування викладачів за рівнем продуктивності праці, спрямованість на дооцінку переважно рівня педагогічної діяльності викладача та неврахування його наукових здобутків.

Другий метод - формалізований. Він передбачає застосування зовнішнього моніторингу за допомогою державних систем оцінювання якості; незалежних систем акредитації; внутрішнього моніторингу (проведення оцінювання за допомогою рейтингової системи) [2].

У країнах Європи накопичений чималий досвід з формування університетських рейтингів, складовою яких є запровадження рейтингових систем оцінювання успішності діяльності кафедр і науково-педагогічних працівників. Орієнтація керівників вітчизняних ВНЗ на таку систему діяльності змушує в них впроваджувати заходи з підвищення власної конкурентоспроможності, зокрема шляхом створення внутрішнього конкурентного середовища, мотивування педагогічних працівників на результативну та якісну роботу.

Аналіз різноманітних рейтингових систем оцінювання діяльності викладацького складу у вітчизняних вищих навчальних закладах дозволяє виділити основні моменти: показники якості професійно-педагогічної діяльності викладача організовані за певною ієрархією; при оцінці окремих показників може враховуватись посада викладача, що передбачає певні види організаційної роботи (завідувач кафедри, голова циклової комісії, завідувач відділення, методист, викладач); оцінка досягнень може виконуватися в різних одиницях виміру, але в результаті все це переводиться в бали; показники можуть включати широкий діапазон статистичних (звання, ступеня і т.п.) і динамічних (публікації, навчальні посібники, методичні рекомендації й т.п.), отриманих за звітний період досягнень.

Метою статті є обґрунтування необхідності впровадження моніторингу професійно-педагогічної діяльності викладачів вищого навчального закладу фармацевтичного профілю з використанням рейтингової оцінки, показники та критерії якої можуть охоплювати усі напрямки діяльності викладача.

Виклад матеріалу. Система створення рейтингової оцінки діяльності викладача базується на нормативних положеннях про ліцензування освітніх послуг та акредитацію вищих навчальних закладів; про організацію освітнього процесу; про атестацію педагогічних працівників; про підвищення кваліфікації педагогічних працівників та їх стажування.

У Житомирському базовому фармацевтичному коледжі система рейтингового оцінювання роботи викладачів запроваджена з 2005 року, про що розроблене відповідне положення, яке оновлюється відповідно до сучасних тенденцій розвитку вищої освіти та закладу зокрема.

Одним з вирішальних підходів до формування якісного педагогічного складу є відповідність певним критеріям при прийнятті на роботу молодого викладача, а саме: наявність відповідної фахової освіти; вмотивованість (бажання працювати саме в цьому навчальному закладі та прийняття усіх вимог, які висуває навчальний заклад до роботи викладача); досвід роботи за фахом (для викладачів професійних дисциплін фармацевтичного циклу); бажання та можливість займатись науковою роботою; отримання другої вищої освіти.

Відповідно до положення про атестацію педагогічних працівників вирішальне значення при атестації викладача має накопичена сума рейтингових балів у міжатастаційний період [3]. Система атестації викладачів у коледжі забезпечується створенням комплексу умов, яка включає: організаційні (планування роботи в міжатастаційний період, підготовку організаційних документів, діяльність атестаційних комісій) та педагогічні (реалізацію самоосвітньої діяльності викладача, підвищення фахового рівня, педагогічну діагностику).

Важливим для реалізації рейтингової оцінки діяльності викладача є визначення конкретних показників та критеріїв діяльності, на які повинен орієнтуватися викладач у своїй роботі. Зокрема нами визначено основні показники:

- професійна грамотність з дисципліни;
- методологічна підготовка викладача, майстерність у проведенні занять, заходів, виховних годин;
- якість та результативність розробленого навчально-методичного забезпечення;
- досягнення студентів (успішність, участь у конкурсах, олімпіадах, наукова діяльність);
- участь у роботі педради, методради, циклових комісій, методичних об'єднань;
- інноваційна діяльність викладача;
- авторитет, уміння контактувати зі студентами, колегами (комунікабельність);

- моральні якості, соціально-психологічна готовність викладача;
- наукова робота (підготовка та захист дисертацій на здобуття наукових ступенів).

На сьогодні надзвичайно актуальним є показник професійної грамотності дисципліни, особливо це стосується викладачів циклу професійних дисциплін. При оцінці професійної грамотності з дисципліни критеріями є володіння сучасними знаннями, реалізація самоосвіти через участь у тренінгах, семінарах, наукових та науково-практичних конференціях, публікаціях у фахових та фахових періодичних виданнях тощо.

Серед критеріїв методологічної підготовки викладача слід зазначити різноманітність використання форм, методів, засобів навчання та контролю знань.

Критеріями оцінювання навчально-методичного забезпечення є не тільки наявність розробленого навчально-методичного комплексу з дисципліни (лекції, практичні заняття матеріали контролю), що входить до функціональних обов'язків викладача і може враховуватись тільки при присвоєнні другої категорії, а й підготовка та видання навчальних посібників, підручників з грифами МОЗ та МОН України, монографій, збірники тестів участь у розробці освітніх стандартів тощо.

Серед досягнень студентів, які також визначені критеріями рейтингової оцінки роботи викладача, беруться до уваги: якісний показник успішності з певної дисципліни, участь у наукових, науково-практичних конференціях, результативність участі студентів під керівництвом викладача в олімпіадах, конкурсах. Крім того, рейтинговою шкалою вирізняється значущість вказаних заходів: коледжні, регіональні, всеукраїнські, міжнародні.

До критеріїв, які визначають показник участі викладача у засіданнях педради, методради, роботі ЦК, методоб'єднань, ми відносимо підготовку доповідей, проведення відкритих занять або демонстрація власного педагогічного досвіду на засіданнях обласних, регіональних методичних об'єднань, циклових комісій тощо.

Без інноваційної діяльності сьогодні неможливим є розвиток викладача. Тому вказана діяльність має передбачати, в першу чергу, володіння ІТ-технологіями і, як наслідок, розробку мультимедійного забезпечення занять, створення відеофільмів, комп'ютерних програм, впровадження комп'ютеризованих програм оцінювання студентів, комп'ютерних технологій навчання, створення власних навчальних сайтів тощо.

Показники комунікабельності викладача, його моральних якостей, соціально-психологічної готовності оцінюються через участь та проведення виховної роботи у напрямках діяльності куратора групи, участі у заходах з національно-патріотичного, морально-етичного, художньо-естетичного, правового виховання, проведенні превентивно-оздоровчої роботи в коледжі.

До інших видів рейтингової діяльності викладача включено роботу викладача як завідувача кабінетом або лабораторією, участь у профорієнтаційній роботі, відзнаки органів управління та відповідних міністерств.

За результатами оцінювання критеріїв діяльності викладача виводиться загальний рейтинг, за яким, відповідно до шкали визначається відповідність певній кваліфікаційній категорії, що і є підставою для атестації. Звичайно ж, виставлення оцінок має супроводжуватись бесідою з викладачем, у ході якої визначаються сильні та слабкі сторони його діяльності і виявляються резерви її покращення.

Представлений досвід свідчить, що об'єктами моніторингу якості педагогічної діяльності викладача є процес і результат професійної діяльності, а також умови, які забезпечують цю діяльність. Суб'єктами моніторингу є студенти, самі педагогічні працівники та адміністрація, які здійснюють моніторингову діяльність. Реалізація завдань функціонування й розвитку навчального закладу усвідомлюються педагогічним колективом як результат їх педагогічної діяльності, який включає: рівень якості професійно-педагогічної діяльності викладачів; задоволення студентів та їх батьків якістю та умовами навчання та їх конкурентоспроможністю на ринку праці. Впровадження рейтингового оцінювання професійно-педагогічної діяльності викладача значною мірою вплинуло на підвищення виконавської дисципліни та творчої активності викладачів коледжу. Результати моніторингу

сприяють удосконаленню технологій та методів організації освітнього процесу, підвищення якості освітніх послуг, надання методичної допомоги викладачам вищих навчальних закладів, що може бути предметом наших подальших досліджень.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Обмок О.Г. Облік результатів рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників // Вісник аграрної науки Причорномр'я. - 2014 - Т. 2, Вип.3, - С.83-90.

2. Васильєва Т. А. Вітчизняний досвід оцінки ефективності науково-педагогічних працівників / Т. А. Васильєва, С. В. Леонов, К. В. Багмет [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://dspace.uabs.edu.Ua/bitstream/123456789/5213/1/vasileva.pdf>.

3. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників. Наказ МОН України від 06.10. 2010 р. № 930 зі змінами (наказ від 20.12.2011 р. № 1473).