



Набока О.Г.

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

А Розкриті підходи до визначення сутності та особливостей професійної майстерності викладача вищої школи у теоретичному доробку науковців і висвітлений досвід Донбаського державного педагогічного університету щодо організації управління процесом удосконалення професійної майстерності викладачів шляхом вибору традиційних і нестандартних форм підвищення кваліфікації, проведення рейтингового оцінювання якості роботи науково-педагогічних працівників та організації конкурсу професійної майстерності «Кращий викладач року».

Ключові слова: викладач, вищий навчальний заклад, професійна майстерність, управління, організація.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Якість професійної діяльності викладача вищої школи завжди відігривала вагомий роль у розвитку системи освіти та значно актуалізувалася в умовах переходу України до загальноєвропейського простору, суттєвого підвищення автономії вищих навчальних закладів, набуття можливості для пошуку та вибору нових підходів до підготовки майбутніх фахівців. Адже сучасне суспільство вимагає від системи вищої освіти підготовки цілісної, творчої особистості, здатної ухвалювати самостійні рішення, нести за них відповідальність, мати високий рівень професійної компетентності та активну життєву позицію.

Успішне розв'язання завдань підготовки таких фахівців значною мірою залежить від науково-педагогічних працівників, їхнього науково-творчого потенціалу, рівня загальної та психологічної культури, педагогічної майстерності та професіоналізму. Управління процесом удосконалення професійної майстерності викладачів вищої школи вимагає від адміністрації ВНЗ системного та науково обґрунтованого адміністрування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З огляду на проблему нашого дослідження важливого значення набуває науковий доробок вітчизняних і зарубіжних дослідників із таких питань: підготовки науково-педагогічних працівників, підвищення їхньої кваліфікації та педагогічної майстерності у системі вищої професійної освіти (В. Гриньова, І. Зязюн, О. Коваленко, Н. Коргод, Н. Морзе, О. Пехота, М. Романенко, В. Семиченко, Н. Халімова та ін.); розвитку особистості викладачів (О. Глузман, В. Кремень, Т. Левченка, О. Савченко, С. Сисоєва та ін.); педагогічно-

го адміністрування (Л. Даниленко, Г. Єльнікова, В. Олійник, Т. Сорочан). Незважаючи на значну кількість досліджень із цього напрямку, мінливі умови функціонування освітнього середовища вимагають постійного пошуку оновлених підходів до вирішення проблеми управління процесом удосконалення професійної майстерності викладачів вищої школи.

Метою статті є розкриття підходів до визначення сутності та особливостей професійної майстерності викладача вищої школи у теоретичному доробку науковців і висвітлення досвіду Донбаського державного педагогічного університету щодо організації управління процесом удосконалення професійної майстерності викладачів.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У «Педагогічному словнику» майстерність визначається як високе мистецтво в певній галузі, вправність у виконанні певного виду діяльності. Вона передбачає наявність професійних знань, умінь і навичок і є також рисою, яка відрізняє одного працівника від іншого, адже він створює щось неповторне, нестандартне. Майстерність передбачає розвиненість відповідних особистісних підструктур і якостей, пов'язаних з операційно-технічними, мотиваційно-потребнісними, когнітивними, морально-вольовими діяльними правами [3, с. 300].

Для побудови ефективної системи управління процесом удосконалення професійної майстерності викладачів у вищому навчальному закладі необхідним є розуміння специфіки науково-педагогічної діяльності, аналіз вимог до особистості педагога, пошук потужних мотиваторів зростання та вдосконалення професійної майстерності.

У теорії професійної освіти відбуваються спроби

пов'язати зростання професійної майстерності викладача з певними особистими досягненнями на різних етапах його діяльності. Є дослідження, у яких ці етапи співвідносяться з рівнями професіоналізму особистості. Зокрема, А. Маркова до таких етапів відносить [2, с. 56]:

- допрофесійний, що містить етап первинного ознайомлення із професією;
- професіоналізм (три етапи: адаптація до професії, актуалізація безпосередньо в ній і вільне оволодіння професією як майстерністю);
- суперпрофесіоналізм (три етапи: вільне оволодіння професією як творчістю, оволодіння низкою суміжних професій, творче самопроекування себе як особистості);
- непрофесіоналізм – виконання праці за професійно спотвореними нормами на тлі деформації особистості;
- післяпрофесіоналізм – завершення професійної діяльності.

Отже, у психолого-педагогічних дослідженнях удосконалення професійної майстерності викладача розуміється як динамічний процес формування професійних і особистісних характеристик, вироблення соціально необхідних рис і якостей особистості. Він охоплює інтелектуальну, емоційно-вольову сфери, а також сфери самопізнання, формування навичок, практичних дій. Крім того, цей процес передбачає розвинення різних соціально вагомих сторін особистості: моральну, естетичну, політичну, професійну тощо.

Процес удосконалення професійної майстерності викладача вищої школи є керованим. Центральними соціально-психологічними функціями управління є активізація та мотивація. Вона припускає вплив на мотиваційну сферу викладача з метою підтримки у нього оптимальної виробничої напруги. До стимулюючих засобів належать заохочення та покарання, матеріальні та моральні стимули, адміністративні санкції, створення психологічного клімату, що викликає прагнення працювати краще. Важливим засобом стимулювання є висока вимога до якості праці. Стрижневим напрямом активізації педагогів є гармонізація їхніх особистих інтересів з інтересами робочого колективу чи суспільства загалом, що актуалізує нові підходи до визначення поняття «удосконалення професійної майстерності викладача вищої школи», зокрема:

- підвищення мотивації до удосконалення професійної майстерності, інтересу до запроваджень, до оволодіння педагогічними новачками;
- формування настанови на саморозвиток у педагогічній діяльності, потреби в професійному самовихованні, самоствердженні та прагненні до удосконалення;
- підвищення рівня технологічної компетентності, знань традиційних та інноваційних методик і технологій навчання;
- удосконалення стилю і майстерності педагогічного спілкування, мовної культури, ораторського мистецтва, організація педагогічної взаємодії;
- розширення психологічної й етико-педагогічної ерудиції, підвищення адаптивності, контакт-

ності, стресостійкості, толерантності тощо.

В організаційному плані це виражається у застосуванні таких методів і організаційних форм управління процесом удосконалення професійної майстерності педагогів, які б створювали творчу атмосферу та відповідні умови, як-от:

- забезпечення стабільного складу педагогічного колективу, здатного акумулювати професійний досвід і традиції вищого навчального закладу;
- раціональне використання професійних здатностей особистості в інтересах досягнення цілей вищого навчального закладу;
- створення ефективних стимулів для трудової віддачі членів науково-педагогічного колективу;
- забезпечення можливостей самореалізації особистості й досягнення вищого професійного статусу [1, с. 108–116].

Створення відповідних організаційних умов і пошук ефективних засобів удосконалення професійної майстерності викладачів є провідними завданнями у діяльності керівництва ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет».

Варто відзначити, що важливу роль у процесі вдосконалення професійної майстерності викладачів відіграє створена в університеті система підвищення кваліфікації. Метою підвищення кваліфікації викладачів університету є оновлення їх теоретичних і практичних знань у зв'язку з підвищенням вимог до рівня кваліфікації та необхідності оволодіння сучасними методами вирішення професійних завдань.

Удосконалення рівня професійної майстерності викладачів університету досягається за рахунок вирішення основних завдань підвищення кваліфікації викладачів:

- оновлення та розширення знань, формування нових професійних компетенцій і компетентностей у психолого-педагогічній, науково-дослідній, організаційно-управлінській діяльності;
- засвоєння інноваційних технологій, форм, методів і засобів навчання;
- набуття досвіду формування змісту навчання з урахуванням його цільового спрямування, посадових обов'язків викладачів, попередньо здобутої освіти, досвіду практичної роботи та професійної діяльності, інтересів і потреб особистості;
- вивчення педагогічного досвіду, методів управління, ознайомлення з досягненнями науки і техніки та перспектив їхнього розвитку;
- розроблення конкретних пропозицій щодо вдосконалення навчально-виховного процесу, запровадження у практику навчання кращих досягнень науки і техніки;
- застосування інноваційних технологій реалізації змісту навчання, що передбачає його диференціацію, індивідуалізацію, запровадження дистанційних, інформаційно-комунікативних технологій навчання.

Удосконалення професійної майстерності викладачів в університеті відбувається не лише під час участі у короткотермінових і довготермінових програмах навчання, а також шляхом організації спільних семінарів кафедр університету з питань мовних комунікацій, методики викладання, педа-

гогічної психології, використання інформаційних технологій у навчальному процесі, оволодіння новими методами навчання, розробки авторських програм з навчальних дисциплін, елективних курсів тощо. В умовах сьогодення особливою вагою набуває впровадження кейс-технології, модульної, особистісно зорієнтованої, інформаційно-комунікативної, проблемної, здоров'язберігальної та інших технологій навчання.

Запровадження сучасних педагогічних технологій під час підвищення кваліфікації викладачів дозволяє оптимально вирішувати актуальні проблеми вищої професійної освіти, забезпечує високий рівень професійної компетентності майбутніх фахівців, впливає на ефективність навчально-виховного процесу та сприяє розвитку особистісних і професійно вагомих якостей викладача вищого навчального закладу.

Потужним засобом стимулювання професійного зростання науково-педагогічних викладачів ДДПУ є рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників. Система рейтингового оцінювання в університеті спрямована на:

- підвищення ефективності та результативності професійної діяльності науково-педагогічних працівників;

- забезпечення об'єктивності та прозорості оцінювання діяльності кожного науково-педагогічного працівника та кафедр університету;

- забезпечення змагальності та здорової конкуренції, підвищення мотивації ефективності праці.

Метою рейтингового оцінювання й аналізу є оцінка якості діяльності кожного науково-педагогічного працівника та кафедри загалом, удосконалення системи управління структурними підрозділами університету та створення умов для динамічного розвитку на основі узагальнень і максимально повного використання наявного кадрового потенціалу.

Основними завданнями рейтингової оцінки й аналізу є:

- розроблення і використання єдиних комплексних критеріїв для оцінки та контролю рівня та ефективності діяльності науково-педагогічних працівників і кафедр;

- формування управлінських кадрів і науково-педагогічного складу університету з урахуванням індивідуального внеску його працівників у підвищення рейтингу в цілому;

- активізація та стимулювання видів діяльності, що орієнтують і сприяють підвищенню загального рейтингу університету та створюють умови для професійного зростання всіх працівників;

- стимулювання нових напрямів наукових досліджень і вдосконалення науково-методичної основи викладацької діяльності;

- виявлення недоліків і проблемних питань у діяльності науково-педагогічних працівників і кафедр;

- формування системи матеріального і морально-стимулювання діяльності науково-педагогічних працівників для подальшого їхнього заохочування.

З метою підготовки та проведення рейтингового оцінювання у ДДПУ створюється рейтингова ко-

місія, до складу якої входять завідувач відповідної кафедри, відповідальний секретар і проректор з науково-педагогічної роботи.

Основними функціями рейтингової комісії є:

- організація та координація діяльності, зорієнтованої на розроблення і вдосконалення критеріїв, показників, вимог, методик та інструментарію рейтингового оцінювання;

- надання допомоги (сприяння) керівництву структурних підрозділів університету і науково-педагогічним працівникам у проведенні рейтингового оцінювання;

- здійснення контролю за достовірністю наданої інформації, що є основою як для розрахунку рейтингових показників, так і складання звітів з основних напрямів діяльності університету та його структурних підрозділів;

- формування банку даних і рейтингів науково-педагогічних працівників і кафедр;

- розроблення рекомендацій і методик щодо заохочення науково-педагогічних працівників, які мають високі рейтингові показники.

Рейтингова комісія підводить підсумки діяльності науково-педагогічних працівників і кафедр щорічно, оформлюючи це звітом і оприлюднюючи їх на засіданні вченої ради на початку нового календарного року.

З метою стимулювання науково-педагогічної діяльності науково-педагогічних працівників університету використовуються різні форми заохочення:

- відзначення подяками і почесними грамотами;

- встановлення грошових надбавок до посадових окладів;

- преміювання у розмірах залежно від величини загального показника роботи викладача.

Ефективним засобом підвищення рівня професійної майстерності викладачів, на наш погляд, є конкурси. Конкурс професійної майстерності – це засіб підвищення кваліфікації викладача (з перевагою таких функцій, як формування комунікативної культури, здатності до інтеграції з іншим педагогічним досвідом, готовності до самозміни на основі самодіагностики, розвитку рефлексивної культури). Конкурси як форми професійного спілкування викладачів, що мають змагальний характер, дозволяють фахівцям знаходити нові змісти своєї професії, рефлексувати та саморозвиватися. У процесі конкурсів постійно вдосконалюються змістовно-ціннісні форми розвитку професійної творчості та педагогічної майстерності. Через конкурси відбувається усвідомлення педагогом власної професійної педагогічної діяльності. У Донбаському державному педагогічному університеті розроблена організаційно-методична база для проведення конкурсу викладацької професійної майстерності «Кращий викладач року», який ґрунтується на активізації науково-педагогічної діяльності викладачів університету, обміні позитивним досвідом із питань організаційної, науково-методичної, навчально-виховної роботи.

Із метою проведення конкурсу в університеті створюється конкурсна комісія, до повноважень якої входять:

1. Складання графіку відвідування членами комісії навчальних занять конкурсантів (лекційних, практичних, семінарських, лабораторних тощо), а також бесід кураторів зі студентами своїх академічних груп;

2. Організація у приміщенні бібліотеки університету огляду-виставки конкурсних навчально-методичних матеріалів конкурсантів, оприлюднення списків учасників конкурсу, графіків відвідування занять, з якими можуть ознайомитись усі бажаючі, а також подати до конкурсної комісії свої пропозиції та зауваження з питань організації конкурсу та кандидатур, які беруть участь у конкурсі.

3. Розгляд та оцінювання конкурсних навчально-методичних матеріалів, що зосереджують:

– анотацію науково-педагогічного досвіду, яка розкриває систему роботи викладача, методики, технології, які він використовує, методичне забезпечення дисципліни;

– творчий звіт викладача та рецензію за підписом завідувача кафедри;

– розроблення однієї з тем програмного матеріалу;

– публікацію досвіду в науковій і педагогічній пресі, виступу на конференції, засіданні методичного об'єднання (назва статті, журналу (рік видання); тема виступу);

– навчальні посібники, авторські методичні розробки;

– відомості про результативність навчання: успішність та якісний показник знань, у відсотках (по групах за результатами поточного контролю та державного екзамену, якщо він є у поточному навчальному році);

– узагальнену інформацію про методичну діяльність у поточному році (розроблення робочої навчальної програми навчальної дисципліни; розроблення методичних рекомендацій для студентів із вивчення окремих тем навчальної дисципліни; проведення відкритих занять, виховних заходів (кількість, тематика); методичне забезпечення самостійної роботи студентів; оформлення (створення) кабінету (лабораторії) з відповідної навчальної дисципліни).

На підсумковому засіданні конкурсна комісія згідно з основними критеріями оцінювання досягнень конкурсантів обговорює подані документи на

учасників конкурсу та результати відвідування їхніх навчальних занять, розглядає навчально-методичні матеріали конкурсантів і таємним голосуванням визначає кандидатури на призіві місця за певними номінаціями.

Конкурсна комісія виносить на розгляд ректора пропозиції щодо заохочення переможців у конкурсі. Особи, що посіли призіві місця в конкурсі, нагороджуються дипломами першого, другого та третього ступеня відповідно, а також грошовими преміями (або цінними подарунками).

Конкурсна комісія має право за результатами конкурсу подати керівництву університету пропозиції щодо заохочення учасників конкурсу, які досягли значних показників у науковій, навчально-методичній, виховній, організаційній роботі, а саме: підвищення за посадою, чергове підвищення кваліфікації, а також рекомендувати вченій раді університету висунути переможців конкурсу для участі в обласних, регіональних і всеукраїнських конкурсах, ініціювати висунення їхніх кандидатур на здобуття звання «Відмінник освіти України», «Заслужений працівник освіти України».

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Усе викладене вище дозволяє стверджувати, що, незважаючи на значну кількість досліджень і накопичений досвід, проблема управління процесом підвищення педагогічної майстерності викладачів вищого навчального закладу за сучасних обставин вимагає нових, ефективніших підходів. Практичний досвід діяльності Донбаського державного педагогічного університету у цьому напрямку засвідчує, що серед різних форм професійного вдосконалення викладачів є сенс звертати більше уваги на деякі види підвищення кваліфікації, проведення рейтингового оцінювання діяльності та організацію конкурсів професійної майстерності.

Список використаних джерел

1. Ляудис, В. Я. Психологічні передумови проектування моделей інноваційного навчання в школі / В. Я. Ляудис // Інноваційне навчання: стратегія й практика. – Москва : МГУ. – 1994. – С. 108–116.
2. Маркова, А. К. Психологічні критерії й шаблі професіоналізму / А. К. Маркова // Педагогіка. – 1995. – № 6. – С. 55–63.
3. Педагогічний словник / [за ред. М. Д. Ярмаченка]. – Київ : Педагогічна думка, 2002. – 516 с.

Дата надходження авторського оригіналу до редакції : 03.03.2015

Набока О.Г. Управление процессом усовершенствования профессионального мастерства преподавателей высшей школы.

А Раскрыты подходы к определению сущности и особенностей профессионального мастерства преподавателя высшей школы в теоретических исследованиях педагогов и освещён опыт Донбасского государственного педагогического университета относительно организации управления процессом усовершенствования профессионального мастерства преподавателей путём выбора традиционных и нестандартных форм повышения квалификации, проведения рейтингового оценивания качества работы научно-педагогических работников и организации конкурса профессионального мастерства «Лучший преподаватель года».

Ключевые слова: преподаватель, высшее учебное заведение, профессиональное мастерство, управление, организация.

Naboka O.H. The process management of the professional skill improvement of higher school teachers.

S The approaches to the definition of essence and features of higher school teacher professional skill in teachers theoretical researches are highlighted in the article. The experience of Donbas state pedagogical university concerning the organization of process management of the improvement of teachers' professional skill is covered by a choice of traditional and non-standard forms of the professional skill improvement, carrying out the rating work qualities of scientific and pedagogical workers and the organization of the professional skill competition «The Best teacher of a year».

Key words: teacher, higher educational institution, professional skill, management, organization.