

*between the terms: «language development», «language condition», scientific paradigm in the framework of the linguistic subject formation.*

*In the context of the questions under discussion the information about standardized documents is very important as they are regulating the curriculum of philology students professional training – educative-qualification characteristics of the specialist educative-professional programme, basic curriculum, typical educational programmes, work program of the subject.*

*Further, different types of tasks are proposed to help students to form the idea about the aims and contents of linguistic courses in higher school.*

*The work system (the order of giving theoretical material and fulfilling tasks) realised in the context of «Teaching Methodology of linguistic subjects in higher school» being an element of the master's degree training system. Testing of the system described proved to be effective.*

**Key words:** *linguo-didactics of higher school, aims of higher institution courses, subject competences, linguistic, language, communicative, cultural competences, linguistic subject curriculum.*

УДК 371.15:[005.336.3:37]

**Л. В. Пшенична**

Сумський державний педагогічний  
університет імені А. С. Макаренка

## **РЕЙТИНГ ВИКЛАДАЧА ЯК ІНДИКАТОР ЯКОСТІ ОСВІТИ**

*У статті розглянуто основні підходи до визначення рейтингу викладачів вищих навчальних закладів у контексті оцінки їх педагогічної компетентності за критеріями рейтингу експертів. Цей критерій можливий для втілення у вигляді опитування студентів, які виступають експертами якості роботи викладачів. На нашу думку, цей рейтинг цікавий тому, що оцінку викладачу ставить студент – безпосередній споживач його послуг. Запропонована шкала критеріїв оцінювання викладача студентами дає широкий спектр визначення обізнаності педагога в його професійній діяльності, а також особистісних якостях, що стимулюють до підвищення якості знань студентів та освіти в цілому.*

**Ключові слова:** *рейтинг, професійна компетентність викладача, особистісні якості педагога вищої школи, рейтинг як інструмент якості освіти, показник якості й популярності, засіб актуалізації університетських досліджень, мотивований висновок, стимулювальні властивості рейтингу.*

**Постановка проблеми.** Глибокі цивілізаційні зміни, які переживає сучасний світ, ставлять численні виклики перед системою освіти. Інноваційні підходи, що визначають реальність сьогодення, вимагають ретроспективно орієнтованої моделі трансляції завершених знань. Сучасна місія викладача вищого навчального закладу полягає в його позиціонуванні як центру продукування нових знань, підходів, технологій.

Вирішення пріоритетних завдань освіти України потребує висококваліфікованих викладачів, здатних передати знання, уміння, навички студентам у процесі навчання. Підготовка висококваліфікованих

фахівців залежить від якості викладання навчальних дисциплін у вищому навчальному закладі, яка визначається у процесі оцінювання педагогічної компетентності педагогів. Тому діагностування педагогічної компетентності наставників і рейтингування викладачів вищої школи є одним із основних завдань підвищення якості навчального процесу вищого навчального закладу.

Актуальність обраної теми дослідження зумовлена тим, що важливою складовою управління вищим навчальним закладом є постійний моніторинг основних елементів освітньої діяльності, метою якого є визначення напрямів подальшого розвитку вищого навчального закладу та своєчасне реагування на зміни в суспільстві. У цьому зв'язку особливої актуальності набуває проблема знаходження механізму оцінки якості знань та навчального процесу в цілому. На нашу думку, саме університетські рейтинги є одним із таких механізмів, як інструменти оцінки якості освіти та процесу навчання в сучасних умовах.

Моніторинг освітньої системи свідчить, що усі країни цікавляться рівнем результативності системи освіти. Вимірювати її можна по-різному, наприклад, за досягненнями студентів з ключових предметів, відсотком випускників, або за тим, як використовується на ринку робоча сила. Інші аспекти результативності стосуються знань, суджень, розумінь і цінностей. Тобто результативність має кількісний та якісний аспект, які треба розглядати в ракурсі різних контекстів, вхідних ресурсів і процесів, завдяки яким функціонує система освіти. Країни прагнуть порівняти успішність у навчанні через показники, бо цінують якість і стандарти.

Проблема якісного надання освітніх послуг під час підготовки фахівців різних освітньо-кваліфікаційних рівнів для вищих навчальних закладів є важливою та актуальною. Склад науково-педагогічних працівників кафедри та їх підготовка є складовими оцінювання результатів діяльності викладачів, кафедр, факультетів та інститутів у цілому.

**Аналіз актуальних досліджень.** Для ефективного управління роботою кафедри необхідно постійно мати інформацію про кожного працівника: навчальну, методичну, наукову, організаційну та виховну роботу зі студентами. У працях В. Бержанського, В. Гапона, Є. Суліми, О. Удода, В. Шинкарука, В. Ямкового та ін. досліджено систему ранжування вищих навчальних закладів і визначено рейтинг університетів України в контексті управління якістю вищої освіти. Аналіз соціальної природи університетських рейтингів подано в працях Ю. Данильченка, В. Головенкіна, С. Дубровіва, О. Кірієнко, С. Курбатова, Ю. Нечаєва,

Ю. Резникова та ін. Питання розвитку рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників вивчали Л. Ватченко, О. Величко, В. Іващенко, І. Зварич, О. Рожков, О. Ясев та ін. У вітчизняній науці питання щодо оцінки науково-педагогічної діяльності викладачів вищих навчальних закладів розглядається в багатьох працях. Зокрема, цій проблемі присвятили свої розробки К. Багмет, Т. Васильєва, О. Волков, С. Леонов, Т. Лумпієва, Є. Хриков та ін. Проте в уже розроблених моделях оцінювання науково-педагогічних працівників використовуються кількісні показники результатів праці викладачів, які підлягають точному вимірюванню. На нашу думку, необхідно враховувати також якісні критерії оцінювання, а не обмежуватися лише кількісним підходом.

Варто зазначити, що в дослідницькій літературі існує низка підходів щодо визначення рейтингу діяльності викладача вищої школи, але потребує вивчення вплив університетського викладача на якість освіти, задоволення попиту споживачів ринку освітніх послуг та ринку праці щодо репутації вищого навчального закладу. Адже в університетах народжуються не тільки нові ідеї, засади духовного й економічного зростання держави, але й готується нове покоління компетентних професіоналів, здатних практично реалізувати свій потенціал.

**Мета статті** – визначити сукупність рейтингових показників, які дають змогу оцінити основні особистісні якості науково-педагогічних працівників і виступають індикатором якості освіти.

**Виклад основного матеріалу.** Із сімдесятих років ХХ ст. на ринок праці в усьому світі істотно вплинув технологічний прогрес. Тому творці освітньої політики все більшою мірою усвідомлювали необхідність передбачати вимоги майбутнього ринку праці і, відповідно до них, планувати надання освітніх послуг. Проблема якості освіти стала наріжним каменем у реформуванні національної освітньої системи. Саме якісні показники розвитку освіти визначають ефективність суспільного поступу держави в умовах глобалізації світу та підвищення конкурентної боротьби за якість життя своїх громадян.

На шляху до підвищення якості знань і ефективності системи вищої освіти постає проблема оцінки професійної діяльності кожного викладача. Проведення аналізу роботи науково-педагогічного працівника вимагає застосування відповідної методики, яка б урахувала особливості функціонування вищого навчального закладу. Аналіз літератури підтверджує практично відсутність наукового обґрунтування комплексного аналізу результатів діяльності викладачів, адже розглядаються певні складові внутрішнього оцінювання, які не інтегруються в єдину систему, не

визначено місце рейтингу в системі оцінювання діяльності професорсько-викладацького складу. З огляду на вищесказане актуальною є проблема формування й застосування обґрунтованих методів і моделей оцінювання діяльності науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів з метою управління ефективністю цієї діяльності в системі формування якості знань. Соціальне значення вирішення цього завдання полягає в безпосередньому й опосередкованому впливі процедури рейтингового оцінювання на діяльність викладача та якість освітніх послуг вищих навчальних закладів.

Прийнято вважати, що якість навчання в університеті визначається за показниками: ефективність політики зарахування у студенти, ресурсне забезпечення навчального процесу, якість науково-педагогічного потенціалу, і, як результат, – успіх випускників університету у площині працевлаштування та кар'єрного зростання. З урахуванням цих ознак виділимо, на нашу думку, головну – рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників.

Якщо вірити Вікіпедії, *рейтинг* – «це числовий або порядковий показник успішності або популярності, який відображає важливість або вплив певного об'єкта або явища. Або ж це показник оцінки діяльності, популярності, авторитету якоїсь особи, організації, групи, програм у певний час, що визначається соціологічним опитуванням, голосуванням та іншим і визначається місцем, яке вони посідають серед собі подібних» [1].

У тлумачному словнику С. Ожегова під рейтингом розуміємо показник популярності особи і ступінь її популярності [3, 674].

Як зазначає Ю. Похолков, системним чинником будь-якого рейтингу є його мета, що визначає методологію рейтингу, структуру критеріїв і показників, процедуру збирання інформації та обробки даних. При цьому один і той самий викладач у рейтингу, що мають різну цільову спрямованість, може посідати абсолютно різні позиції [5, 10].

Ідея ранжування викладачів є досить давньою і практикується у країнах Західної Європи та світу. У Сполучених Штатах Америки до процесу оцінювання компетентності викладачів залучаються працівники освіти, експерти, адміністрація вищого навчального закладу, студенти та інші зацікавлені особи. Американські дослідники оцінюють педагогічну компетентність викладачів вищої школи за такими критеріями: планування навчального процесу; логічна послідовність вивчення навчального матеріалу; викладання навчальної дисципліни на професійному рівні; зрозумілість і доступність навчального матеріалу; науковий рівень педагога; використання новітніх технологій і сучасного навчального

матеріалу; прозорість викладення думки викладача; об'єктивність у процесі оцінювання рівня знань студентів; вболівання викладача за ґрунтовні знання студентів; створення доброзичливої атмосфери в процесі навчання; зацікавленість студентів у вивченні наступного курсу з навчальної дисципліни через: систематичне підвищення педагогічної майстерності, прагнення до самовдосконалення, участь у наукових конференціях, проведення громадських заходів, ставлення до роботи, заслуги в минулому, результативність використання окремих методів навчання тощо [2, 115–117].

У країнах Західної Європи оцінка діяльності викладача здійснюється в таких трьох напрямках, як: організаційно-методичний аспект проведення занять; рівень розвитку комунікативної культури; наявність професійно важливих рис особистості, що забезпечують ефективність поведінкової сторони діяльності викладача і його взаємовідносини зі студентами.

Початок третього тисячоліття в українських вищих навчальних закладах ознаменований розробкою різноманітних методик оцінки ефективності роботи професорсько-викладацького складу, але загальноприйнятої методики сьогодні немає. Викладацька робота є одним із найскладніших видів соціальної діяльності, тому критерії оцінки цієї діяльності повинні бути багатоскладовими. Для прикладу, при проведенні конкурсів на заміщення вакантних посад, атестації і відборі кандидатів на підвищення по посаді традиційно передбачено складання Атестаційної справи, що містить мотивований висновок, короткий опис та оцінку навчальної, методичної, наукової, виховної роботи викладача, участь у конференціях, семінарах, написання та видання статей, монографій, посібників, результати підвищення його кваліфікації. Мотивований висновок складається членами кафедри, де працює викладач, на основі вивчення його внеску в перелічені вище види робіт та відвідування низки його лекційних і практичних занять із подальшим аналізом та оцінкою професійної майстерності. Подані матеріали розглядаються на засіданні кафедри і після публічного звіту викладача формулюються у вище названий документ, який подається на затвердження відповідною Радою факультету або університету. Отже, основними експертами в оцінці діяльності викладача виступають викладачі та завідувач кафедри.

Зовсім інші можливості щодо оцінки роботи викладача дає рейтингове оцінювання. Визначимо функції рейтингу викладачів вищої школи. Загальна складова рейтингів викладачів одного вищого навчального закладу дозволить абітурієнтам отримати інформацію про цей університет. Рейтинг допоможе у формуванні іміджу викладача. Рейтинг має стимулювальні

властивості, бо як тільки на кафедрі, факультеті, в інституті, університеті запроваджується рейтингова оцінка діяльності викладача, весь професорсько-викладацький склад занурюється в правила гри, визначені рейтингом, прагнучи покращити свої показники, які на нього впливають.

З цього можна зробити перший висновок: розумно складений рейтинг сприяє професійному й етичному зростанню всього професорсько-викладацького складу університету.

Створення рейтингу – це складний і багатогранний процес. Головним питанням щодо його впровадження у викладачів є питання про критерії його формування. Аналіз досліджень показав, що визначення рейтингу професорсько-викладацького складу кафедри відбувається у два етапи: 1-й етап – визначення ключових чинників оцінки роботи професорсько-викладацького складу та встановлення їх значущості; 2-й етап – визначення рейтингу професорсько-викладацького складу відповідно до системи оцінок його роботи. Аналіз також підтвердив судження про можливість збирання лише статистичних даних про працівників, облік наукової та навчально-методичної роботи працівників кафедри, але він не дає змоги виконати аналіз якісного кадрового складу кафедри. Інформаційні системи, які використовуються в управлінні кадровим складом кафедр, дають можливість забезпечити об'єктивний підхід до визначення рейтингу викладачів та формування якісного складу науково-педагогічного персоналу кафедр.

На рейтингову оцінку навчальної діяльності викладача впливає кількість виконаних навчальних годин; при оцінюванні методичної і наукової роботи домінуючу роль відіграє кількість опублікованих методичних рекомендацій та їх обсяг (у друкованих аркушах), кількість статей, монографій, доповідей на наукових конференціях; результативність виховної роботи оцінюється за кількістю проведених виховних заходів (конкурсів, турнірів, екскурсій, бесід зі студентами тощо). Однак, лекційна майстерність викладача, його вміння застосовувати передові дидактичні технології, педагогічну техніку, власні методики навчання не беруться до уваги.

У багатьох вищих навчальних закладах України при проведенні рейтингу викладачів ураховується їх інноваційна та міжнародна діяльність, презентація власного інноваційного досвіду викладання, проведення тренінгу для співробітників, участь у підготовці та реалізації міжнародного проекту, розробка комп'ютерного тесту, участь в організації заходів інноваційного спрямування чи підготовці наповнення сторінки порталу структурного підрозділу університету, впровадження викладачем науково-технологічного процесу у виробництво, внесок викладача до матеріально-

технічної бази: участь у створенні й переобладнанні лабораторій та аудиторій, відповідальність за їх стан, виконавчу і трудову дисципліну викладача, а також передбачають зменшення рейтингу викладача при порушенні ним трудової дисципліни, несвоєчасному виконанні розпоряджень, наказів, систематичному запізненні на заняття.

Сьогодні чітких наукових розробок щодо виділення критеріїв викладацького рейтингу не існує. Аналізуючи рейтинг спортсменів, доктор педагогічних наук А. А. Полозов виділяє такі види критеріїв: рейтинг експертів, інформаційну суміш, бонусні класифікації рейтингу, формули успіху тощо. [4, 15].

Зупинимося на такому виді рейтингу, як рейтинг експертів. Цей критерій можливий для втілення у вигляді опитування студентів, які виступають у якості експертів якості роботи викладачів. На нашу думку, цей рейтинг цікавий тому, що викладача оцінюють безпосередні споживачі його послуг. У цьому випадку оцінка може бути тільки інтуїтивною. Рейтинг експертів в оцінці якості роботи викладача, не дивлячись на негативне ставлення до нього самих викладачів, має право на існування. Завдання спеціалістів, як у галузі педагогіки, так і психології, розробити опитувальники змістовних рейтингових анкет. Пропонуємо зразок анкети оцінки діяльності викладача студентами.

Критерії оцінювання викладачів студентами

1. Підготовка до занять.
2. Дисциплінований, своєчасно розпочинає заняття, сумлінний, наполегливий.
3. Доступно подає навчальний матеріал.
4. Має високі ораторські здібності та вміє пояснити матеріал.
5. Вимогливий, але об'єктивний до студентів.
6. Уміє спонукати студента до підвищення якості навчання, уміє передавати свої навички іншим, комунікабельний.
7. Уміє переконувати, компромісний.
8. Активізує заняття за рахунок застосування проблемних дискусій, обговорень, огляду спеціалізованих журналів, проведення ділових ігор тощо.
9. Прислуховується до побажань студентів, не переслідує за критику, не вирішує проблеми з опалу.
10. Компетентний у матеріалі навчальної дисципліни, має високі професійні знання.
11. Ініціативний і винахідливий у навчально-виховній роботі.

12. Надає можливості продемонструвати свої здібності всім студентам групи.

13. Раціонально використовує час навчального заняття.

14. Мова викладача.

15. Контакт з аудиторією, уміння виступати перед студентами.

16. Проводить достатню кількість консультацій у зручний для студентів час.

17. Навчально-методичний матеріал (конспект лекцій, методичні вказівки, роздатковий матеріал тощо) підготовлений якісно, є простим і доступним для використання.

18. Зовнішній вигляд відповідає загально прийнятим нормам офіційного спілкування.

19. Тримає самоконтроль, увагу, дотримується етичних норм, має почуття гумору, креативний.

20. Загальна оцінка викладача як педагога й особистості.

Оцінки виставляються за шкалою:

«5» – повністю відповідає критерію;

«4» – загалом відповідає критерію, але має незначні недоліки;

«3» – лише частково відповідає критерію;

«2» – повністю не відповідає критерію.

Найвищий результат, який може отримати викладач, складає 100 балів. Він доступний викладачу, який є зразком професіоналізму, людяності, компетентності, ініціативи, вимогливості. Дана характеристика дає можливість кар'єрного росту, спонукає керівництво закладу до стимулювання його праці.

Найнижчий – 40 балів, дає можливість ректору не продовжувати трудові відносини з таким викладачем. Проміжковий результат: від 60 до 80 балів говорить про те, що роботу над собою такому викладачу необхідно продовжувати.

Зупинимося на аналізі деяких критеріїв. Розпочнемо з підготовки до занять. Людині, що знаходиться в аудиторії, добре помітно наскільки викладач готовий до заняття. Основний індикатор непередготовленості – хаотичний виклад нового матеріалу, повтори вже сказаного, черговий спосіб затягування часу через згадування другорядних тем. Якщо матеріал структурований, чітко виділено головне, завчасно підготовлені завдання, емоційно викладений – дає шанс викладачу на повагу з боку аудиторії, визнання його досвіду, компетентності і впливає на якість засвоєння нових знань.



Мова викладача – його найголовніший інструмент. Інколи сам викладач створює проблему, не слідкує за своєю вимовою, невірно ставить наголос, змінює слова, а зробивши помилку, не виправляє її. Поширеними помилками серед професорсько-викладацького складу є використання ними слів і фраз, не знаючи їх вірної вимови, які відносяться до іншої галузі знань. Це стосується наукових термінів, які використовуються як метафори, з метою яскравого й доступного висловлювання, але часто приводять до того, що викладач потрапляє в ситуацію, яка призводить до сумнівів у студентів з приводу його компетентності. Тож грамотність, літературна та наукова мова дають можливість почувати себе впевнено, а для студентів – бути взірцем професіоналізму.

Цікавим аспектом поведінки викладача на заняттях є контакт з аудиторією. На нашу думку, існує дві межі: повна відсутність контакту й надзвичайна залежність викладача від аудиторії. Перша характерна для викладача-початківця, коли він викладає матеріал наче для себе. Реакцію аудиторії зовсім не помічає, питання і прохання повторити вислів викликають непорозуміння, розгубленість і навіть гнів. Інша – спонукає викладача реагувати на всі вчинки студентів, відволікаючи від основного – якісного викладу матеріалу та міцного засвоєння студентами нових знань. Позитивною для викладача і студентів є поведінка, яка створює атмосферу співпраці, взаєморозуміння, активності, роботи на позитивний результат.

Аналіз результатів рейтингів ставить перед викладачем завдання щодо підвищення викладацької майстерності незалежно від стажу роботи на посаді, спонукає до участі в роботі постійних і тимчасових комісій з питань підвищення якості освіти, засіданнях навчально-методичної ради, написанні підручників, посібників, монографій. Підтримка викладачем результатів своєї діяльності на високому рівні дасть можливість покращити кваліметрію його науково-освітньої діяльності, надасть ефективні важелі керівництву для просування викладача по кар'єрних сходах, сприятиме подальшому укріпленню позитивного іміджу вищого навчального закладу на ринках освітніх та наукових послуг України і світу.

**Висновки.** Розглянуті критерії оцінки діяльності викладача розкривають його відношення до науково-педагогічної діяльності, визначають рівень опанування навчальною дисципліною, спонукають до використання новітніх технологій навчання, наукової новизни, вміння підтримувати власні судження у студентів, об'єктивності у процесі оцінювання знань студентів, вболівання за ґрунтовні знання та створення

атмосфери доброзичливості у процесі навчання, визначають його як особистість, здатну конкурувати на ринку праці. Високий рейтинг викладача – індикатор якості освіти. Рейтингова система оцінки роботи викладача вищої школи є умовою вдосконалення професійних знань і педагогічної майстерності викладача, а також засобом актуалізації університетських наукових досліджень, що стане наступною темою нашої розвідки.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Вікіпедія. Вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org>.
2. Никулина И. Оценка качества знаний через качество преподавательской деятельности / И. Никулина, О. Римская // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 12. – С. 115–117.
3. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М., 1999.
4. Полозов А. А. Система рейтинга в игровых видах спорта и единоборствах : монография / А. А. Полозов. – Екатеринбург : изд-во УГТУ-УПИ, 1995.
5. Похолков Ю. Модели рейтингов вузов и образовательных программ / Ю. Похолков, А. Чугалин, Б. Агранович, С. Могильницкий // Высшее образование в России. – 2005. – № 11. – С. 3–20.

#### РЕЗЮМЕ

**Пшеничная Л. В.** Рейтинг преподавателя как индикатор качества образования.

*В статье рассмотрены основные подходы к определению рейтинга преподавателей высших учебных заведений в контексте оценки их педагогической компетентности в соответствии с критериями рейтинга экспертов. Реализация этого критерия возможна посредством опроса студентов, которые выступают в качестве экспертов работы преподавателей. Мы склоняемся к мысли, что этот рейтинг интересен потому, что оценку преподавателю ставит студент – непосредственный пользователь этих услуг. Предложенная шкала критериев оценивания преподавателя студентами предоставляет широкие возможности определения знаний педагога в его профессиональной деятельности, личностных качеств, которые являются стимулом к повышению качества знаний студентов и образования в целом.*

**Ключевые слова:** рейтинг, профессиональная компетентность преподавателя, личностные качества педагога высшей школы, рейтинг как инструмент качества образования, показатель качества и популярности, способ актуализации университетских исследований, мотивированный итог, стимулирующие свойства рейтинга.

#### SUMMARY

**Pshenychna L.** Teacher's rating as an indicator of the quality of education.

*Fundamental approaches to defining the rating of teachers of higher educational establishments in the context of evaluating their teaching competence criteria according to the experts' rating are considered in the paper. It stresses in the article that rating assessment introduces completely different opportunities on the assessment of the work of the teacher. The function of the rating of high school teachers is defined. The common constituent of teacher's ratings of any higher education institution will allow students to receive information about this educational establishment. The rating will help in shaping the*

*image of the teacher. The rating has stimulating properties, because as soon as the chair, the department, the institute and the university introduces a rating estimation of the teacher's activity, the entire faculty is immersed in the game rules, which are set by rating, seeking to improve their performance, which influences it.*

*The author draws attention to such form of rating, as the rating of experts. This criterion is possible to be implemented in the form of inquiring the students that appear to be the experts who evaluate the quality of teacher's work. In our opinion, this rating will be interesting because the teacher is assessed by the direct consumers of its services. In this case, the assessment can only be intuitive. The rating of experts in the evaluation of work quality of the teacher, in spite of the negative attitude to it the teachers themselves, has a right to exist. The task of the specialists both in the field of pedagogy and psychology is to develop meaningful rating questionnaire.*

*It is suggested the scale of criteria of teacher's assessment on the part of students that provides a wide spectrum of defining teacher's erudition that he demonstrates in his professional activity, as well as that, shown in his personal qualities, which provide incentive for improving the quality of students' knowledge and education in general. Among the most important characteristics of the teacher, which are considered in the article, are: the preparation to the lessons, the teacher's language and the contact with the listeners, the ability to perform in front of the students that have the direct impact on the quality of knowledge acquisition.*

**Key words:** *rating, teacher's professional competence, personal qualities of higher school teacher, rating as the tool of the quality of education, indicator of quality and popularity, means of updating university researches, motivated conclusion, stimulating properties of rating.*

УДК 372.853

**А. І. Салтикова, С. М. Хурсенко**

Сумський державний педагогічний  
університет імені А. С. Макаренка

## **ДИФЕРЕНЦІЙНИЙ ПІДХІД ПРИ ВИКЛАДАННІ ФІЗИКИ СТУДЕНТАМ НЕФІЗИЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ ПРИРОДНИЧОГО НАПРЯМУ**

*Переважною більшістю студентів нефізичних спеціальностей курс фізики сприймається як дисципліна, що не має жодного відношення до їх майбутньої професійної діяльності, і, відповідно, її вивченню не приділяють належної уваги. Відсутність мотивації приводить до зниження пізнавальної активності студентів і в цілому негативно відбивається на якості знань. Для досягнення основної мети навчання треба використовувати диференційний підхід, що забезпечить професійно-орієнтоване викладання курсу фізики. Матеріал лекцій, практичних і лабораторних занять повинен демонструвати студентам можливості фізики в контексті майбутньої професійної діяльності.*

**Ключові слова:** *фізика, пізнавальна діяльність, нефізичні спеціальності, професійно-орієнтоване навчання, диференційний підхід.*

**Постановка проблеми.** У процесі підготовці спеціалістів в галузі хімії, біології та інших природничих наук до програми включено курс загальної фізики, який студентами нефізичних спеціальностей вивчається на