

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ  
Донецький національний технічний університет

# *Наукові праці*

*Серія:  
Педагогіка, психологія і  
соціологія*

*Випуск 3(145) ■ 2009*

Донецьк 2009

УДК 37.013.44+159.9+316.323

ББК 60

Н34

Друкується за рішенням Вченої Ради державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет» (протокол № 3 від 20.03.2009)

Наукові праці внесені ВАК України до переліку фахових видань з педагогічних наук. Постанова президії ВАК України від 20 вересня 2007р. № 4 – 05/7 Бюлетень ВАК України № 10 2007 р.

Н 34 Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: Педагогіка, психологія і соціологія. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2009. – 309 с.

ISBN 978-966-335-039-4

У збірнику публікуються наукові статті з питань розвитку творчої особистості в освітньому процесі, які розглядаються в аспектах: теорія та історія освіти і педагогіки; теорія і методика професійної освіти; теорія і практика навчання; дидактика; теорія і практика виховання; психологія і соціологія освіти і виховання, соціологія управління.

Матеріали збірника розраховані на аспірантів, викладачів, наукових співробітників навчальних та науково-дослідних інститутів.

**Редакційна колегія:** Башков Є.О. – *д. т. н., проф., проректор з наукової роботи ДонНТУ*, Стефаненко П.В. – *відповідальний редактор, д. п. н., проф., ДонНТУ*, Серьожникова Р.К. – *заступник відповідального редактора, к. п. н., доц ДонНТУ*, Романенко Ю.А. – *д. п. н., проф., ДонНТУ*, Дзунза А.І. – *д. п. н., проф., ДонНТУ*, Алфімов В.М. – *д. п. н., проф., ДонНУ*, Кучерявий О.Г. – *д. п. н., проф., ДонНУ*, Плотніков П.В. – *д. п. н., проф., ДонНУ*, Лосєва Н.М. – *д. п. н., проф., ДонНУ*, Грама Н.Г. – *д. п. н., проф., Південноукраїнський державний педагогічний університет*, Моторіна В.Г. – *д. п. н., проф., ХНПУ*, Завгородня Т.К. – *д. п. н., проф., Прикарпатський національний університет*, Солодухова О.Г. – *д. п. н., проф., Слов'янський Державний педагогічний університет*, Хижняк Л.М. – *д. с. н., проф., ХНПУ*, Кононов І.Ф. – *д. с. н., Луганський національний педагогічний університет*, Додонов Р.О. – *д. ф. н., проф., ДонНТУ*, Гребеньков Г.В. – *д. ф. н., проф., ДонНТУ*, Саржан А.О. – *д. і. н., проф., ДонНТУ*, Липинський В.В. – *д. і. н., проф., ДонНТУ*, Левченко Г.Г. – *к. п. н., проф., ДонНТУ*, Мачай Т.О. – *к. п. н., доц., ДонНТУ*, Рогозін М.П. – *к. ф. н., доц., ДонНТУ*, Яковицька Л.С. – *к. п. н., доц., ДонНТУ*, Коржов Г.В. – *к. с. н., доц., ДонНТУ*

Адреса редакційної колегії: 83050, Донецьк – 50, вул. Артема, 96, кафедра соціології і політології т. 8(062) 337-56-88; 8(062)301-03-31

<b>Туркин В.В.</b> <i>Организация учебного плана с целью развития творческого потенциала студентов педучилища</i>	115
<b>РОЗДІЛ ІІІ ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ</b>	120
<b>Білоконний С.П.</b> <i>Зміст і структура рефлексивних умінь майбутнього вчителя</i>	120
<b>Босін М.Є., Рикова Л.Л.</b> <i>Роль проміжних ланок імплікацій них модельних ланцюжків у формуванні професійного інтелекту майбутніх педагогів</i>	125
<b>Бутенко Т.О.</b> <i>Визначення критеріїв сформованості комунікативної компетентності майбутніх інженерів</i>	130
<b>Воробійова Є.В.</b> <i>Організація експериментальної роботи з формування індивідуального стилю професійної діяльності майбутніх менеджерів</i>	137
<b>Годунова И.С.</b> <i>Влияние смысложизненных ориентаций личности на профессиональную деятельность (на материале исследования личности крупье).....</i>	140
<b>Каверіна О.Г.</b> <i>Особливості змісту професійної комунікації в процесі професійної підготовки майбутніх інженерів</i>	145
<b>Кочкурова О.В.</b> <i>Особливості взаємозв'язку спрямованості особистості майбутнього вчителя з його професійною ідентичністю</i>	149
<b>Лисак Т. К.</b> <i>Деякі аспекти гуманізації навчально-освітнього процесу Слов'янського коледжу Національного авіаційного університету</i>	153
<b>Лумпієва Т.П., Волков О.Ф.</b> <i>Оцінка якості діяльності викладача</i>	156
<b>Малихін О.В.</b> <i>Самореалізація студентів вищих педагогічних навчальних закладів через систему організації самостійної навчальної діяльності</i>	159
<b>Мамонова О.І., Пустовар Л.О.</b> <i>Організація самостійної роботи з іноземної мови в юридичному ВНЗ з використанням технології контекстного навчання</i>	164
<b>Мельник І., Гончарук О.</b> <i>Науково-дослідна робота у професійному становленні і майбутнього педагога</i>	169
<b>Мустафаєва З.І.</b> <i>Основні напрями модернізації якості підготовки студентів спеціальності «Дошкільне виховання» у Республіканському вищому учбовому закладі «Кримський інженерно-педагогічний університет»</i>	175
<b>Павлыш В.Н., Онацкая Н.Г., Мигасова Э.Ф.</b> <i>Место специальной лексики при изучении отдельных конструкций в процессе преподавания русского языка для иностранных студентов технических университетов</i>	179
<b>Панов С.Ф.</b> <i>Навчально-методичний супровід професійної підготовки технічних перекладачів</i>	182
<b>Підбуцька Н.В.</b> <i>Особливості професійної культури майбутнього інженера</i>	187
<b>Пріма Р.М.</b> <i>Аспекти технологічної культури у формуванні професійної мобільності майбутнього вчителя початкових класів</i>	191
<b>Сіняговська І.Ю.</b> <i>Когнітивні умови формування пізнавальної самостійності майбутнього вчителя в процесі вивчення іноземної мови</i>	195
<b>Тульська О.Л.</b> <i>Проектна діяльність як засіб розвитку професійної культури майбутніх екологів у процесі фахової підготовки</i>	199
<b>РОЗДІЛ ІV ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА НАВЧАННЯ</b>	204
<b>Герасименко Н.О.</b> <i>Критерії ефективності організації самостійної роботи студентів з іноземної мови професійного спрямування</i>	204
<b>Деркач І.В.</b> <i>Використання комп'ютерних програм для навчання майбутніх інженерів-програмістів англійському діалогічному мовленню</i>	207
<b>Ляшук А.В.</b> <i>Обеспечение информационно-психологической безопасности студентов в образовательной среде вуза</i>	212
<b>Марченко Г.В.</b> <i>Оцінювання педагогічної практики за кредитно-модульною системою</i>	217
<b>Митнікова Ю.Ю.</b> <i>Типологія лексики української мови у порівнянні з російською мовою</i>	224
<b>Удовіченко Г.М.</b> <i>Концептуальне розуміння якості знань як показника якості навчання</i>	227

«Соціальна філософія».

Розглянута тема є перспективною і потребує подальшого дослідження.

#### Література:

1. В. П. Андрущенко. Соціальна філософія. Київ – Харків, 2002, 735с.
2. Проблеми гуманізації навчання та виховання у вищому закладі освіти – матеріали шостих Ірпінських міжнародних педагогічних читань. – Ірпінь, 2008, 661с.
3. Бахтін М. Гуманізм як принцип виховання сучасної молоді – Вища освіта України – 2007. – №1. – С.117-120
4. М.Кулик. Безперервна підготовка фахівців транспортної галузі. – Освіта України – 16 грудня 2008. – №94
5. Місія вищої освіти в сучасному світі. Освіта України – 1 серпня 2008. – № 57-58, С.5
6. Пауло Коэльо. Пятая гора. К.: София, 2005, 255с.
7. Эзоп. Басни. – Санкт – Петербург. СЭКЭО. Кристалл, 2002, 278с.
8. Пауло Коэльо. Алхимик. К.: София, 2006, 215с.

*В статье рассматриваются отдельные вопросы гуманизации учебно-образовательного процесса СК НАУ. Высшая школа сегодня является самым важным социальным институтом, в котором происходит становление современного молодого поколения*

*In the article the separate questions of humanization of educational-educational process SC NAOU are considered. High school today is the most important social institute which becoming of the modern young generation is in.*

УДК 378.124

Лумпієва Т.П., Волков О.Ф.

### ОЦІНКА ЯКОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА

*У статті наведено аналіз вітчизняних і зарубіжних підходів до оцінки ефективності діяльності професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів.*

На сьогоднішній день світ знаходиться на початку становлення інформаційного суспільства, в якому провідною діяльністю людини стає діяльність інтелектуальна. Інформаційне суспільство вимагає від людини постійної роботи розуму, освоєння накопичених людством знань і виробництва нових. Ця реальність викликала різко збільшений попит на вищу освіту – сьогодні 80% випускників шкіл збираються вступати до вищих навчальних закладів.

Якість вищої освіти залежить від багатьох чинників. Це об'єми інвестицій в освіту, кваліфікація викладачів, якість абітурієнтів, зміст освіти. Рівень професорсько-викладацького складу, а також позитивна мотивація його праці є ключовими чинниками. Одним з шляхів посилення зацікавленості викладачів в безперервному самовдосконаленні може бути оцінювання роботи професорсько-викладацького складу.

Якщо аналізувати зарубіжні підходи до оцінки діяльності викладача, то в цьому випадку участь в науково-дослідній роботі і ефективність викладання розглядаються як системоутворюючі, але не єдині компоненти. Наприклад, в США викладач виконує цілий ряд суспільних доручень, бере активну участь в організації суспільного, спортивного життя як студентства, так і найближчого соціального оточення за місцем його мешкання (так званий, community). Без виконання перерахованих функцій розвиток його кар'єри утруднений. Призначення викладачів на посаду здійснюється радами опікунів, оцінка якості діяльності і рекомендації для просування по службі видаються компетентними комісіями Департаменту освіти. За наявності загальнодержавних вимог до професійно-педагогічної культури викладача в кожному окремому вищому учбовому закладі



відбувається їх конкретизація і розставляються акценти. Серед найбільш значущих аспектів діяльності університетського викладача зазвичай називають: педагогічну майстерність, результати наукових досліджень, відношення до роботи, рівень професіоналізму, минулі заслуги, мотивованість використання окремих методів навчання. Іноді при оцінці якості роботи співробітника використовуються формальний і неформальний рейтинг викладача серед колег і студентської аудиторії, думка безпосереднього керівництва відповідного департаменту, навчально-методичної ради, зміст лекційних курсів, прагнення до вдосконалення, впровадження інноваційних технологій, участь у конференціях і інші чинники. Проте, на думку учених, що спеціально дослідили подібну «розкиданість» на користь американських викладачів, викликану загальнонаціональним прагненням надавати населенню різні послуги у сфері освіти і просвіти, у вищих навчальних закладах США втрачається єдність цільової установки вищої освіти, що спричиняє за собою підрив основної ідеї стандартизації всієї системи [1].

У класичних Британських університетах система оцінки діяльності викладачів склалася декілька сторіч тому. Її основними компонентами є процедури призначення на посаду, рецензування навчально-методичної допомоги, підготовленої викладачами, підвищення кваліфікаційного розряду і отримання права на постійну роботу в учбовому закладі, тобто безстрокового контракту (*tenure*). Проте в кінці 80-х рр. відбулося реформування цієї системи, що спричинило значне посилення вимог до кандидатів на заміщення вакантних посад і просування по службових сходах. Кожен університет отримав право розробити свою схему обліку і контролю діяльності викладача, при цьому вони могли ґрунтуватися на рекомендаціях, затверджених Асоціацією університетських викладачів (*Association of University Teachers*) і Комітетом Віце-канцлерів і ректорів. При цьому враховуються як об'єктивні критерії (вчений ступінь, педагогічний стаж, список наукових публікацій), так і орієнтованість співробітника на вдосконалення якості своєї праці, особове зростання, перспективність його наукової діяльності. Грає роль вибір осіб, що дають письмову характеристику кандидатам, ваговитість рекомендацій, суб'єктивна думка спеціалізованого комітету, складена за наслідками співбесіди з кандидатом.

Між університетами існують відмінності в частотності проведення атестації викладацького складу (від року до трьох), в підборі експертної комісії, кількості і спектрі, аспектів діяльності викладача, що виносяться на експертизу. Взагалі в цій країні перевага в оцінці діяльності університетського викладача віддається заповненню різного роду формулярів, що відображають його активність, і залученню зовнішньої експертизи [1].

У цілому ряді російських і українських вищих навчальних закладів розробляються різноманітні методики оцінки ефективності роботи професорсько-викладацького складу, але загальноприйнятної методики на сьогоднішній день немає. Розглянемо найбільш типові методи оцінки.

При проведенні конкурсів на заміщення вакантних посад, атестації і відборі кандидатів на підвищення традиційно передбачено складання Мотивованого висновку, що включає короткий опис і оцінку учбової, методичної, наукової, виховної роботи викладача і результатів підвищення його кваліфікації. Мотивований висновок складається співробітниками кафедри, на якій працює викладач, на основі вивчення його внеску в перераховані вище види робіт і відвідин ряду його лекційних і практичних занять з подальшим аналізом і оцінкою професійно-методичної майстерності. Всі ці дані розглядаються на засіданні кафедри і після звіту викладача формулюються у вищеназваний документ, який прямує на затвердження відповідною Радою факультету або університету. Таким чином, основними експертами в оцінці діяльності викладача виступають колеги по кафедрі і завідувач кафедри. Така оцінка діяльності, як правило, проводиться раз в п'ять років.

Даний підхід до оцінки викладача не може вважатися повною мірою об'єктивним за наступними причинами.

1. Як правило, оцінка професійно-методичної майстерності дається на основі одного спеціально підготовленого відкритого заняття.

2. Заняття оцінюється колегами, які самі згодом оцінюватимуться даним викладачем, тому оцінка не завжди носить об'єктивний характер.

3. Відсутня зовнішня експертиза діяльності викладача.

Останніми роками широкого поширення набув такий метод щорічної оцінки діяльності професорсько-викладацького складу вузів, як індивідуальний рейтинг викладача. Наприклад, в нашому університеті рейтинг проводиться один раз на рік за наслідками роботи поточного календарного року [2]. У рейтинг включено три напрями діяльності: навчально-методична робота, науково-дослідницька і керівництво науковою роботою студентів. Підсумки підводяться за трьома категоріями викладацького складу: професор, доцент – старший викладач, асистент. Згідно положенню кожен вид роботи за вказаними напрямками оцінюється в балах. Потім розраховуються відносні показники активності кожного викладача за кожним напрямом діяльності. Рейтинг викладача визначається як сума його відносних показників за напрямками роботи. Які ж недоліки можна відзначити?

1. Оцінка діяльності викладача визначається тільки кількісними характеристиками, а вони не охоплюють весь спектр діяльності педагога.

2. У «гонитві за балами» часто видаються методичні вказівки, які не відповідають сучасним вимогам і, тому не знаходять попиту у студентів. Природно, що це не сприяє підвищенню якості освіти.

3. Результати рейтингу не впливають на рівень оплати праці, так надбавки за високі показники отримують лише 10-15 чоловік.

4. Результати рейтингу не враховуються при продовженні трудового договору або проходженні конкурсу.

У деяких учбових закладах проводиться статистичне вивчення думки студентів про ефективність роботи конкретного викладача за різними видами його професійно-педагогічної діяльності. Слід зазначити, що відношення самих викладачів до анкетування студентів є вельми неоднозначним. Найширше поширена думка, що студенти не цілком компетентні в оцінці професійної майстерності і внеску їх педагогів в наукову і методичну діяльність. Вважається, що молоді люди більше звертають увагу на особові і комунікативні якості викладачів, харизму, зовнішній вигляд і так далі.

Хотілося б із цього приводу привести наступні заперечення. Останніми роками все реальніше почали усвідомлюватися обмеженість і небезпека подальшого розвитку людства за допомогою чисто економічного зростання і збільшенням технічної могутності. Це привело до зміни пріоритетів вищої школи. Одночасно із завданням підготовки висококваліфікованих фахівців повинно вирішуватися і друге – «надання якісних освітніх послуг». Природно, що споживачами цих послуг є наші студенти. Тоді логічно задати питання: чому вони не можуть оцінити саме цю якість?

Педагогічна професія відноситься до професій типу «людина – людина», тому особові властивості і якості викладача роблять істотний вплив на результат навчання. Ні для кого не є секретом, що будь-який предмет сприймається, перш за все, через особу викладача. Як правило, не люблять не предмет або навчальну дисципліну, частіше не люблять викладача. Чому ж тоді треба скидати з рахунків особові якості педагога?

Для отримання об'єктивної оцінки необхідно створити систему, що враховує всі напрями діяльності викладача, а також особові якості, що впливають на результативність роботи. Одночасно з системою оцінювання повинна бути створена підсистема стимулювання праці професорсько-викладацького складу, причому не тільки морального, але і матеріального.

Таким чином, аналіз вітчизняних і зарубіжних підходів до оцінки діяльності викладача дозволяє зробити наступний висновок: зміна ролі викладача і характеру його праці в умовах інформаційного суспільства, що формується, примушує по-новому

поглянути на проблеми розвитку особи педагога, модернізації системи професійних знань і вдосконалення його методичної майстерності [3]. Такі елементи його професійно-педагогічної культури як постійне прагнення до підвищення якості своєї діяльності, результативності використовуваних методів навчання і виховання, робота із самоосвіти і самовдосконалення повинні розглядатися сьогодні не просто як досягнення окремих індивідів, а як вимоги, здатні забезпечити поступальний розвиток суспільних відносин, науково-технічний і соціальний прогрес.

#### Література:

1. Аавиксоо Я. Обеспечение качества: неортодоксальный взгляд на проблему // *Alma mater* («Вестник высшей школы»). – 2002. – № 6. – С. 3–8.

2. Положення про рейтингову оцінку діяльності викладачів і навчальних підрозділів Донецького національного технічного університету // Укладачі: Башков Є.О., Костенко В.І., Васильєв Л.О. – Донецьк: ДонНТУ. – 2006 р.

3. Исаева Т.Е. Преподаватель высшей школы: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации.

*В статье дан анализ отечественных и зарубежных подходов к оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений.*

*The analysis of domestic and foreign approach to an evaluation of function efficiency of the institution of higher education faculty is given in the article.*

УДК 378.147

Малихін О.В.

### САМОРЕАЛІЗАЦІЯ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ ПЕДАГОГІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*У статті розглядаються питання сутності самореалізації особистості студента вищого педагогічного навчального закладу через організацію самостійної навчальної діяльності. Розкриваються підходи й механізми самореалізації, провідні фактори й чинники, наводяться результати дослідження ступеня самореалізації студентів у системі професійної підготовки.*

Інноваційні технології навчання, упровадження в практику новітніх підходів подачі інформації, яка дуже швидко оновлюється, (а) – постановка проблеми) вимагають наявності в майбутніх учителів здатності самостійно й мобільно приймати найрізноманітніші рішення стосовно значної кількості нетрадиційних педагогічних задач і завдань, які можуть постати перед ними у власній педагогічній діяльності. Для цього майбутній учитель має набути сталих здібностей щодо самоактуалізації й самореалізації ще під час навчання у вищому педагогічному навчальному закладі, які стануть показниками самоефективності на шляху самовдосконалення його особистості.

(б) – аналіз останніх досліджень і публікацій) Науковий пошук учених (А. Адлер, О.Г. Асмолов, І.Д. Бех, С.Д. Максименко, А. Маслоу, К. Роджерс, О.В. Сухомлинська та ін.) дозволив виділити важливі вимоги, що сприяють особистісному зросту, як-от: присвячення себе чому-небудь більш високому, ніж власне особисте «Я»; успішне виконання поставлених завдань.

Для майбутнього педагога – правильно обрати життєвий план і відповідно до нього виробити свій неповторний життєвий стиль – завдання першочергової важливості. Воно не може бути вирішене без актуалізації процесів самоефективності, самовдосконалення й передбачає значну частку самостійності, що дозволяє вирішити питання самореалізації. Відтак, цей процес не повинен відбуватися хаотично, а передбачатися в системі