

## Література

1. Клясен Н. Післядипломна педагогічна освіта: зарубіжний досвід та сучасна практика / Н. Клясен // Нова педагогічна думка. – 2014. – № 2. – С. 187–190. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd\\_2014\\_2\\_56](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2014_2_56)
2. Feller, Wolfgang, Stürgh, Anna. Warum Fortbildung mindestens so wichtig ist wie die Erstausbildung. – Agenda Austria, Vereinigung für wissenschaftlichen Dialog und gesellschaftliche Erneuerung, Wien, 2017. – 35 S.
3. Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LDG) 1984 § 43 Abs 3. Режим доступу: <http://www.za-aps-wien.at/vereinbarungen-zassr/dienstrecht/verpflichtende-fortbildungsveranstaltungen/>
4. Pädagogische Hochschule Wien. Режим доступу: <https://www.ph-online.ac.at/ph-wien/webnav.ini>

УДК 7.071.4:371.14

**Цвер А. М.**  
доктор наук, Вища Школа  
Міжнародного і Регіонального  
Співробітництва ім. З. Гльогера, Польща  
[andrew1@post.pl](mailto:andrew1@post.pl)

### **ПРОБЛЕМА ОЦІНКИ ДИДАКТИЧНОЇ РОБОТИ ВИКЛАДАЧА (РЕФЛЕКСІЙНИЙ ПОГЛЯД)**

Питання якості роботи педагогічних працівників є проблемою, що привертає увагу освітніх органів влади практично у всіх країнах, а також у Польщі, тому що завжди існував та існує дисонанс між державними і соціальними вимогами до вищої освіти, та реальними можливостями задоволення цих очікувань. Проблема якості педагогічної роботи визнається на всіх рівнях управління освітою і, як правило, об'єднує три аспекти:

- якість освіти майбутніх педагогів;
- правила та методологія працевлаштування вчителів як умова якості їх професійної діяльності;
- оцінка педагогічної діяльності.

Контроль та супутнє оцінювання дидактичної діяльності вчителя відносяться до групи цих складних проблем, які завжди викликали і досі викликають значні суперечки, глибокі роздуми як серед тих, хто оцінює, так і тих, кого оцінюють.

Незважаючи на значні досягнення в теорії та практиці дидактики вищої школи, єдина, сучасна, внутрішньо послідовна система оцінювання та просування академічних викладачів, яка відповідала б соціально-педагогічним очікуванням, поки що не розроблена. Для цього є багато причин. До основних відносяться, серед іншого, відсутність об'єктивних критеріїв оцінки (висловлення позитивної або негативної думки), використання не завжди відповідних методів оцінки та контролю, або використання різних тлумачень їх функцій. Питання оцінки є складною проблемою в тій мірі, у якій питання правдивості або неоднозначності (надмірної невизначеності) думки викликає численні суперечності в академічному середовищі.

Діяльність кожної людини, незалежно від її соціальної функції, завжди оцінюється. Як правило, така оцінка здійснюється середовищем, у якому працює особа. Така оцінка є об'єктивною, оскільки вона формується командою людей. Інший тип контролю та оцінки є стандартними видами професійної діяльності, що здійснюються особами, які займають керівні посади. Оцінка роботи, що проводиться окремими людьми, в усвідомленні та соціальному почутті оцінюваного, пов'язана з можливістю суб'єктивності.

Необхідність контролю та оцінки роботи вчителя виникає як з особистої вигоди оцінюваного, так і з огляду на соціальний інтерес. Особисті доходи виражаються також в тому, що кожен вчитель хоче знати думку начальства про свою дидактичну діяльність для того, щоб, наприклад, вдосконалити свою майстерність і себе самого. Соціальний інтерес оцінки має набагато ширший аспект. Учитель, мотивований гарною оцінкою, працюватиме більш ефективно, що, безсумнівно, втілиться у кращих результатах, більш високому рівні дидактичної роботи у вищій школі. Таким чином, суспільство отримає випускника, краще підготовленого до життя і роботи.

Контроль і оцінка дидактичної роботи викладача мають свою специфіку, основа якої міститься в самому терміні. Різні форми педагогічного контролю називають спостереженням (наглядом). Це периферійне визначення педагогічного контролю підкреслює як його відмінність у відношенні до стандартної адміністративної контрольної діяльності, так і спосіб їх здійснення. Спостереження – одна з форм здійснення педагогічного нагляду і полягає у участі в дидактичних заняттях, проведених оцінюваним вчителем [2], у доброзичливих настановах, дружній допомозі та пропонуванні корисних дидактичних рішень. Аналогічну інтерпретацію можна застосувати і до другої форми педагогічного контролю – візиту. *Visito* є латинським дієсловом, що означає відвідування з дружніми намірами. Відвідування занять (університет, інститут, кафедра, науково-дослідна установа) повинні носити характер зустрічі у поєднанні з доброю оцінкою і допомагати у вирішенні можливих проблем. Ці два терміни педагогічного контролю відносяться до часів

Національної освітньої комісії (КЕН) [3]. Варто, на мою думку, нагадати їх тим, хто з огляду на офіційний обов'язок, або в контексті соціальної діяльності зобов'язується оцінювати дидактичну роботу вчителя, і це не тільки на університетському рівні.

Кожна форма педагогічного контролю завжди супроводжується оцінкою, яка є її невід'ємною частиною. Оцінка виконує свою роль – вона має значення лише, якщо є об'єктивною. Але тут виникає питання: чи може він бути повністю об'єктивною? Загалом, кожен оцінювач переконаний у достовірності оцінки, проведеної після процедури з оцінюваним вчителем. Однак значна частина оцінюваних не поділяє такої думки і підкреслює суб'єктивний характер оцінки. Оцінювачі вважають, що є об'єктивними, але існують багато обставин і факторів, які впливають на односторонній характер та суб'єктивність оцінки.

Одним із них є специфіка оцінки, що виражається окремою точкою зору кожного оцінювача. Іншими словами, перебування двох або трьох осіб на дидактичному занятті може призвести до різних оцінок, оскільки кожен з

оцінувачів бачить різні елементи і оцінює їх по-різному. Командна оцінка дидактичних занять є більш об'єктивованою, ніж оцінка одного оцінувача. Варто практикувати цей принцип!

Іншим чинником є власні уподобання. Часто оцінювач сприймає оцінюваного через призму наближених або подібних власних зацікавлень. Проте важливо пам'ятати і уникати того, щоб власні уподобання оцінувача не впливали на остаточну оцінку дидактичної роботи викладача.

На суб'єктивність оцінювання також впливає самопочуття оцінюваного та відповідний клімат відвідувань. Контроль занять, наприклад, у стані значного емоційного напруження, завжди призводять до неадекватного підходу до вчителя та проведення занять. Це також впливає на кінцеву оцінку. Роздратування, апатія, байдужість не мотивують правильну оцінку. Натомість хороша настрій призводить до об'єктивних оцінок. Спостереження за дидактичними заняттями та супроводжувальна оцінка повинні проводитися в атмосфері спокою, відсутності напруги і вилучення непотрібних емоцій.

Ще одним фактором, що суб'єктивізує оцінку, є, безумовно, емоційне відношення оцінувача до оцінюваної особи. Тісні взаємини призводять до поверхневого нагляду та необ'єктивної оцінки дидактичної діяльності. З іншого боку, протилежна ситуація, наприклад, відсутність симпатії, надмірне використання становища призводить до дуже ретельного контролю та аналізу, а також до тенденції до заниження оцінки. Звідси можна зробити висновок – щоб уникнути подібних ситуацій, контрольну та оціночну діяльність слід довірити людині, для якої суб'єкт оцінюється як емоційно нейтральна особа.

Фактором, який робить оцінку суб'єктивною, може бути її фрагментація. Відвідування дидактичних занять час від часу не легітимізують інспектора щодо повної оцінки викладача через те, що а оцінені заняття є лише частиною його роботи. Об'єктивною і ретельною оцінкою дидактичної діяльності викладача є б серія візитів, контролю і думок студентів (анонімні анкети), які дають повну картину дидактичної діяльності викладача.

Елементом суб'єктивних оцінок можуть бути так звані «Рекомендації» керівника або освітніх органів влади. Потрібно відмовитися від цього типу «пропозицій». Оцінювач повинен розробити власну думку на основі фактів та спостережень, зроблених під час перевірки. Якщо є сумніви щодо попередніх оцінок, доцільно провести кілька наступних візитів, які повинні розвіяти будь-які сумніви щодо роботи викладача.

На зменшення об'єктивності може вплинути надмірна «красування» контролюючого аналітичними навичками. Це часто відбувається під час колективних візитів. Така дія спрямована на те, щоб підкреслити власні здібності та навички за рахунок оцінюваного викладача, не сприяє об'єктивності і має деструктивний характер – це ні в чому не допомагає!

Відсутність неупередженості також обумовлена незнанням повних критеріїв оцінки (конкретні заходи). Часто оцінюючі приділяють особливу увагу цілям занять та їх впровадженню в дидактичному процесі, інші – змісту занять, їх відбору та інтерпретації, а треті – способу проведення та організації самих занять. Усі ці елементи є важливими, але немає емпіричних даних про те,

скільки відсотків з них повинні брати участь у всебічній оцінці викладача та його зусиллях у дидактичному процесі. Така ситуація дозволяє оцінюючому мати досить вільну оцінку залежно, наприклад, від його переваг та інтересів. Це є джерелом суб'єктивності і ненадійності.

Також небажане прийняття викладачами пропозицій, контрольних рекомендацій (так звана конструктивна критика), що стосуються їх роботи. Викладачі зазвичай рідко використовують фактичні поради, які, у свою чергу, не заохочують відвідувачів до педагогічних перевірок і презентацій своїх позицій щодо дидактичної діяльності оцінюваного викладача.

Вищевказані вище чинники є настільки важливими, що вони можуть ефективно паралізувати об'єктивність оцінки, викликати виправдані сумніви щодо доцільності самої оцінки. Однак слід сказати, що оцінка дидактичної роботи є необхідною. Вона є в інтересах як самого вчителя, так і спільноти загалом.

Дидактична діяльність викладача не тільки може бути оцінена на основі здатності самостійно проводити заняття – передачі знань під час проведення програмних занять (знання дидактики, що застосовуються у вищій школі). Повна періодична оцінка дидактичної роботи викладача також складається з інших важливих компонентів. До них відносяться, серед іншого:

- позакласна дидактична діяльність у формі надання допомоги студентам у процесі самоосвіти, поширення читацької аудиторії у сфері дисципліни знань, яку представляє викладач, організація конференцій, семінарів, навчальних поїздок тощо;
- збагачення дидактичного фону (сценарії, довідники, підручники, програми, навчальні посібники, дидактичні ресурси);
- надихати творчу роботу студентів, піклуючись про талановитих студентів, науковим колом;
- поширення наукових досягнень в академічному середовищі;
- власні публікації, участь у вітчизняних та міжнародних конференціях, наукових симпозіумах;
- надійність, обов'язок і відданість викладанню;
- особиста культура у спілкуванні зі студентами (педагогічний такт, належна атмосфера, об'єктивність і послідовність у відносинах зі студентами).

Оцінка дидактичної діяльності, заснованої тільки на перевірках (спостереженні), контролю не є повною оцінкою – вона не є цілком об'єктивною і може викликати обґрунтовані сумніви щодо її справедливості. Вона змушує замислитись над її суттю.

### **Висновки**

Оцінювання дидактичної функції викладача може здійснюватися в трьох вимірах:

1. *Ex post*: оцінка дидактичної діяльності в період, що минув, наприклад, після останньої перевірки, після закінчення семестру, навчального року.
2. Поточна педагогічна діяльність: перевірки, відвідування програмних занять та інші форми роботи викладача.

3. Ex ante: перспективні думки, засновані на результатах минулої та сучасної діяльності.

Презентація остаточної оцінки роботи вчителя повинна враховувати спостереження та контрольний нагляд, а також враховувати дидактичну доцільність роботи вчителя, думки студентів (наприклад, через анонімні опитування) [5], а також знання та використання знань випускників, отриманих в результаті практичної реалізації навчального плану викладача, а також інших згаданих вище елементів.

Тільки з урахуванням усіх цих компонентів оцінка дидактичної діяльності завершується і відповідає фактичному залученню викладача до процесу навчання студентів. Надійність і об'єктивність виконаного контролю діяльності працівника, що здійснюється чітким і прозорим чином, надає оцінці сенсу. Оцінка дидактичної функції викладача вимагає величезної заангажованості тих, хто оцінюють, і є багатогранною.

#### Література

1. Educational Documentation and Information. UNESCO, 184, 1972, s. 16-25.
2. Cwer A. Academic teacher of the 21<sup>st</sup> century. Master-student relations in reality of higher education facilities in Poland (reflective approach). Zbiór materiałów Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji: „Rozwój umiejętności zawodowych pracownika pedagogicznego”. Тернопіль 2018. - P. 345 - 347.
3. Educational Documentation and Information. UNESCO, 184, 1972, s. 16-25.
4. Cwer A. Academic teacher of the 21<sup>st</sup> century. Master-student relations in reality of higher education facilities in Poland (reflective approach). Zbiór materiałów Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji: „Rozwój umiejętności zawodowych pracownika pedagogicznego”. Тернопіль 2018. - P. 345 – 347.
5. Pierwiastkowe przepisy pedagogiczne Komisji Edukacji Narodowej z lat 1773-1776. Lublin, 1923.
6. Instrukcje dla wizytatorów generalnych szkół Komisji Edukacji Narodowej 1774-1794. Wrocław, 1976.
7. Education in the United States. A Brief overview. U. S. Department of Education, September 2003; American Universities and College, Fourteenth Edition, Walter de Gruyter, New York, Berlin, 1992; „Educational Studies: A Journal of the American Educational Studies Association, Vol. 41, 2007.

УДК 37.035:37.016

**Цвінтух О.В.**

викладач української мови та літератури  
ДНЗ «Подільський центр ПТО»

#### ЛІТЕРАТУРА ТА ВИМОГИ СУЧАСНОСТІ

Проблема удосконалення форм і методів викладання української літератури, пристосування до нових умов життя останнім часом не виходить з розряду актуальних для освіти.

Сучасна школа повинна насамперед піклуватися про розвиток особистостей. Чи не тому ми часто бачимо світ у чорно-білих кольорах, що в