

Бюро кар'єри тісно співпрацює з потенційними роботодавцями для узгодження реальних потреб ринку праці та ринку освітніх послуг. Активно також взаємодіє з центральними та місцевими органами виконавчої влади, службами зайнятості населення, підприємствами, установами та організаціями (роботодавцями) з питань якості професійної підготовки та працевлаштування студентів та випускників.

Сьогодні Бюро кар'єри має на меті планувати та координувати роботу факультетів, випускових кафедр щодо зайнятості студентів, які бажають працювати у вільний від навчання час. Організовувати зустрічі роботодавців зі студентами та випускниками з питань можливості їх подальшого працевлаштування в установах та організаціях, проводити заходи щодо сприяння працевлаштуванню студентів та випускників (семінари-практикуми, науково-практичні конференції, ярмарки вакансій, конкурси на заміщення вакантних посад на замовлення роботодавця, проведення зустрічей з кращими випускниками університету тощо). Вивчати динаміку попиту на випускників ТНПУ на ринку праці, надавати відповідні пропозиції керівництву університету щодо відкриття нових спеціальностей.

Отже, завдяки такому системному підходу до процесу підготовки майбутнього вчителя, університет отримує професійно-зорієнтовану освітню програму, зворотній зв'язок з випускником, партнерство з роботодавцем. Студент – якісну практичну підготовку, контакт з роботодавцем, можливість планування своєї професійної кар'єри, професійний досвід, мотивацію для розвитку необхідних компетентностей. Роботодавець – конкурентоспроможного фахівця.

ВІННИЦЬКА ПРИНА

вчителька початкових класів НВК «ЗОШ І-ІІ ст. – ДНЗ»
с. Калагарівка Гусятинського району Тернопільської області

СЕРТИФІКАЦІЯ 2020. ЕКСПЕРТНЕ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ (З ДОСВІДУ РОБОТИ)

1. Сертифікація – новий підхід до визначення кваліфікації вчителів

Сертифікація – це оцінювання професійних компетентностей вчителя. Вона допомагає виявити кращих вчителів – професіоналів та агентів змін у освіті, які готові поширювати свій досвід.

Метою сертифікації є виявлення та заохочення педагогічних працівників з високим рівнем педагогічної майстерності, які володіють методиками компетентнісного навчання й новими освітніми технологіями та сприяють їх поширенню.

Власне, сертифікація педагогічних працівників – це зовнішнє оцінювання професійних компетентностей педагогічного працівника (в т. ч. з педагогіки та психології, практичних вмінь застосування сучасних методів і технологій навчання), що здійснюється шляхом незалежного тестування, самооцінювання та вивчення практичного досвіду роботи.

Як вчителів вищої кваліфікаційної категорії, мені доводилося проходити процедуру атестації як мінімум 3 рази. Готувалася до цього завжди дуже ретельно. Мій досвід вивчався колегами, з якими я працювала. Ніхто ніколи не говорив мені про якісь недоліки, не чула я також про сильні сторони у власній роботі. Наприкінці я отримувала атестаційний лист з таким формулюванням: «Відповідає займаній посаді, присвоїти (підтвердити) певну кваліфікаційну категорію». Чи розуміла я тоді, що я творчий вчитель? – ні; чи бралися до уваги мої теоретичні знання? – ні; чи було на меті під час атестації розкрити талант вчителя, виділити справжніх професіоналів своєї справи? знову ж таки – ні. Коли почула про процес сертифікації, вирішила, що мушу взяти участь.

2. Кроки на шляху до самовдосконалення.

Для мене, а також для 705 вчителів України, сертифікація відбувалася у три етапи:

- незалежне тестування;
- самооцінювання;
- спостереження експерта.

Крок 1. Реєстрація.

Реєстрація швидка, інтуїтивно зрозуміла. Інструкції допомагали, не виникало жодних запитань. Заповнила анкету, відправила її разом зі своїми документами. Кабінет учасника для мене увесь рік був, наче сторінка у соціальній мережі. Заходила щоденно. Спершу, щоб не опустити важливої інформації, потім це вже стало звичкою.

Крок 2. Самооцінювання.

До 1 липня завантажила анкету самооцінювання. Не робила ультрамодних відеорефератів, не створювала презентацій. Власне Е-портфоліо створила із розгорнутих аналізів власних двох уроків, додаткових матеріалів до них та фото, а також додала короткий аналіз своєї роботи.

Крок 3. Вивчення практичного досвіду педагога..

Інформаційний лист про вивчення практичного досвіду експертами я отримала за два дні. У документах, які отримала на пошту, не було певних чітких пунктів про те, чого саме чекають від мене, тому не планувала чогось мегамасштабного або показового. Експерти завітали зранку й були присутні на ранковій зустрічі, трьох уроках та перервах. Неодноразово у моїй практиці були відкриті уроки, та цей день пройшов кардинально по-іншому. Я знала, що у мене на уроках присутні люди, які спостерігають за моєю роботою, але не відчувала їхньої обтяжливої присутності або перевіряючих поглядів. Експерти мовчки, компетентно виконували свою роботу без зауважень або претензій. Я, в свою чергу, робила те, що і завжди: ранкова зустріч, уроки, рухливі перерви. Загалом день пройшов продуктивно, швидко та з позитивом. Радію з того, що досвід вивчався вчителями-практиками, тому жодних проблем не виникало.

Основні критерії та показники під час експертного оцінювання професійних компетентностей учасників сертифікації:

Методика включає 5 критеріїв, які розкриваються через 20 показників.

Критерій 1 «Здатність планувати і реалізовувати освітній процес на основі особистісно орієнтованого і компетентнісного підходів».

Критерій 2 «Здатність здійснювати процес навчання, виховання і розвитку учнів, основою якого є повага до прав людини, патріотизм, демократичні та інші загальнолюдські цінності».

Критерій 3 «Здатність створювати безпечно та психологічно комфортне освітнє середовище, орієнтоване на розвиток дітей та мотивацію їх до навчання».

Критерій 4 «Здатність налагоджувати і підтримувати партнерські стосунки з родинами учнів задля розвитку здібностей та можливостей кожної дитини».

Критерій 5 «Здатність до постійного професійного розвитку, самооцінювання та рефлексії». Кількість набраних учасником сертифікації балів за кожним із критеріїв оцінювання та їх загальну суму.

Крок 4. Тестування.

У вересні пройшла пробне тестування. Отримала 80 балів, зраділа та зрозуміла, що нічого хвилюватися.

Під час основного тестування я почувалася випускницею школи. У цей день перевіряли лист-виклик та паспорт, без яких не пускали до кабінетів. Так само кожен отримував номер парти, яку має зайняти, і здавав заборонені речі: смартфони, флешки, зошити. І ця атмосфера мене бентежила, лякала, додавала невпевненості.

Запитували про будову систем органів людини, читання топографічних мап, розповсюдження певних тварин, унікальні природні явища, історичні події. Математику теж перевіряли глибоко: і статистичні обчислювання, і лінійні функції, і дроби, і обчислення кутів фігур. Зізнаюся чесно, потрібно було згадувати те, що колись вивчала в школі або ж в університеті.

Важко було зібратися, увесь час боялася, що не встигну. Лише на 50 завданні змогла себе опанувати, зрозуміла, що все добре. Закінчила усі завдання і почала все спочатку. Виявила, що «у страху очі великі» і близько 5 помилок. Не можу сказати, що було легко, але, разом з цим, це не було непосильно. Серед мінусів те, що не можу перевірити себе, адже зошита із завданнями у мене немає, а бланк, який завантажений у кабінеті, не допомагає, адже я просто не пам'ятаю порядкові номери завдань.

Загальна кількість завдань тесту – 100. На виконання тесту відведено 180 хвилин.

Орієнтовний розподіл завдань відповідно до розділів Програми незалежного тестування такий:

1) Планування та організація освітнього процесу – 14 %.

2) Забезпечення і підтримка навчання, виховання і розвитку учнів – 73 %, серед них:

- 33%– система теоретичних знань з освітніх галузей, визначених Державним стандартом початкової освіти;
- 33%– методики навчання освітніх галузей, визначених Державним стандартом початкової освіти;
- 7%– педагогіка партнерства / робота з батьками (іншими законними представниками), педагогічна діагностика;
- 13% – створення освітнього середовища.

Завдання мало основу та чотири варіанти відповіді, з яких лише один правильний. Максимальна кількість балів, яку можна набрати, правильно виконавши всі завдання тесту незалежного тестування, – 100.

3. Успішне проходження сертифікації для вчителя:

- зараховується як проходження чергової (позачергової) атестації педагогічним працівником з присвоєнням йому наступної категорії педагогічного працівника або підтвердженням наявної вищої категорії;
- три роки вчитель отримує надбавку до зарплати розміром 20 %;
- сертифікованих учителів розглядатимуть як першочергових кандидатів у експерти у наступні роки – і під час сертифікації, і під час проведення інституційних аудитів.

Разом з тим, неуспішне проходження сертифікації ніяк не впливає на результати чергової атестації, на підтвердження наявної чи присвоєння наступної категорії, продовження роботи вчителя на відповідній посаді чи застосування до нього будь-яких заходів адміністративного впливу.

Ознайомилася з положенням про сертифікацію та нововведеннями у 2020 р. і вважаю, що усі вони є доцільними та очікуваними. Правильно, що першим етапом буде саме тестування, після якого учасники, які набрали менше прохідного балу, не матимуть змоги продовжувати участь.

Коли мене запитують, що я оберу через три роки: атестацію чи сертифікацію? Моя відповідь: лише сертифікацію.

ГУЗАР ОЛЕНА

кандидат філологічних наук,
завідувачка кафедри філологічних дисциплін
початкової освіти та методики їх викладання
Тернопільського національного педагогічного університету
імені Володимира Гнатюка

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ВИМІР ЯКОСТІ ОСВІТИ

Сьогодні акценти в управлінні якістю вищої освіти знаходяться у площині розуміння того, що якісний поступ вимагає розвитку організаційної культури на основі спільних цінностей, необхідних компетенцій та нового професіоналізму. Нове покоління - або епоха - зосереджується більше на змінах, ніж на контролі, розвитку, а не на впевненості, на інноваціях, а не на дотриманні жорстких норм. У цьому розумінні такі аспекти, як системи управління якістю та інструменти, компетенції та індивідуальні й організаційні цінності не розглядаються як окремі суб'єкти, а об'єднуються в цілісні концепти. Відтак якість освіти все частіше сприймається не лише як нормативно визначена експертами, а генерується також у відкритих дискусіях за участі зацікавлених сторін. Тому, з точки зору організаційної культури, важливо концептуально підходити до поняття якості, поєднуючи культурні елементи, структурні виміри та компетенції в єдину цілісну рамку, що дозволяє зацікавленим сторонам розвивати бачення, спільні цінності та переконання.

За останні роки концепція організаційної культури набула широких змін, здобувши визнання як спосіб розуміння людських систем. З точки зору «відкритих систем» кожен аспект організаційної культури може розглядатися як важлива екологічна умова, що впливає на