

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди
Інститут підвищення кваліфікації, перепідготовки
Кафедра наукових основ управління і психології

Модернізація освітнього процесу в Інституті підвищення кваліфікації, перепідготовки



Харків
2016

Про моніторинг та шляхи вдосконалення освітніх програм спеціалістів і магістрів в інституті післядипломної освіти

Черновол-Ткаченко Р. І.

Термін «моніторинг» запозичений із техніки й означає постійне спостереження за будь-яким процесом, із метою виявлення його відповідності бажаному результату. Сьогодні існує дуже багато визначень цього поняття. У межах теми нашого дослідження шляхів удосконалення освітніх програм спеціалістів і магістрів в Інституті підвищення кваліфікації, перепідготовки сутність «моніторингу» розглядаємо як безперервні відстеження стану освітньої системи, її оцінювання, перевірку та перегляд цілей управління.

Оскільки провідною складовою реалізації освітньої професійної програми є програми й робочі програми навчальних дисциплін, передбачені навчальним планом, розроблені згідно з вимогами ОПП, які містять відповідні змістові модулі, що забезпечують формування компетентностей, то саме їх зміст і було покладено в основу моніторингових замірів в ШКП.

До 2000 року аналіз результативності складових освітніх програм в ШКП здійснювався збиранням інформації про рівні засвоєння ЗУН (знань, умінь і навичок, визначених галузевим освітнім стандартом), а в подальшому акценти зміщено на *компетентності*, які визначають здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є *результатом навчання* на певному рівні вищої освіти.

Удосконалення складових освітньої програми в умовах сьогодення реалізується шляхом створення нового методичного підходу до викладання дисциплін, внесення змін в мету, зміст, методи і технології, форми організації й систему управління, у стилі педагогічної діяльності й організацію навчально-пізнавального процесу, у систему контролю й оцінювання рівня освіти, у власне процес взаємодії педагога та студента.

Результативність реалізації програм і робочих програм значною мірою залежить від професіоналізму педагога, тому що особистість викладача та його світоглядні установки безпосередньо позначаються на змісті освіти.

Адміністрація ПКП постійно дбає, щоби професорсько-викладацький склад був мобільний, спроможний до саморозвитку й самовизначення в ситуації, що постійно змінюється, відкритий до соціального замовлення освіти. Прагнемо, щоб кожен викладач розумів й усвідомлював своє професійне призначення, був спроможний і готовий до постійного перенавчання та поновлення знань, умінь і навичок щодо організації навчальної діяльності студентів. Адже ми маємо справу з дорослими людьми, які вже здобули вищу освіту й володіють відповідними компетентностями, що реалізують їх у процесі своєї професійної діяльності, хоча не завжди ефективно.

Класичне визначення *результатів навчання* описано викладачами в робочих програмах окремих навчальних дисциплін у контексті: студент повинен **знати...**, **розуміти...**, **мати навички...** тощо. Тобто результати навчання сформульовано *викладачами* й відображено їх очікування щодо результатів освітньої діяльності.

Компетентності ж являють собою динамічне поєднання знань, розуміння, навичок, умінь і здатностей. Розвиток компетентностей є метою сучасних освітніх програм. Компетентності формують у різних навчальних дисциплінах й оцінюють на різних етапах.

Незважаючи на очевидну близькість цих категорій (в основі обох є знання, розуміння, навички, здатності), методологія Європейського проекту Тюнінг чітко розділяє та визначає основну відмінність *між результатами навчання та компетентностями* в тому, що перші формулюються викладачами на рівні освітньої програми, а також на рівні окремої дисципліни, а *компетентності* набуваються особами, які навчаються. Ще однією особливістю *результатів навчання* є те, що на відміну від компетентностей вони мають бути *чітко вимірюваними* [1].

Варто наголосити, що формулюються *результати* навчання *та компетентності* однією мовою (мовою компетентностей), тому на практиці далеко не просто їх розрізнити між собою без розуміння контексту, в якому вони сформульовані.

Послуговуючись дослідженнями В. Кременя, В. Захарченка, В. Лугового, Ю. Рашкевич, Ж. Таланова, схематично співвідношення між результатами навчання та компетентностями може бути представлено у вигляді матриці (рис. 1.1), рядки якої містять результати навчання (РН) за окремими дисциплінами освітньої програми, а стовпці – компетентності (К), які студент набуває в результаті успішного навчання за певною освітньою програмою.

	K1	K2	Km
РН1	+	-	-	+	-	-
РН2	-	+	-	+	+	+
...	-	+	-	+	+	-
...	+	-	+	-	-	+
...	-	+	-	+	-	+
РНn	+	-	-	-	+	+

Рис. 1.1 Матриця співвідношення результатів навчання та компетентностей

Ще однією особливістю компетентностей є те, що вони набуваються поступово, формуються цілою низкою навчальних дисциплін або модулів на різних етапах певної програми, і навіть можуть починати формуватися в рамках програми одного рівня вищої освіти, а закінчувати формування на іншому, вищому рівні.

Ці дві різні, хоч і близькі за своєю інтегральною сутністю, категорії можуть характеризувати два різні, хоч і очікувано близькі, погляди на випускника відповідної освітньої програми. Перший відображає наміри викладачів щодо змісту освіти; другий, в основі якого набір компетентностей, якими оволодів випускник, – наміри замовників освітніх послуг (роботодавців) [1].

Ми поділяємо позицію вище зазначених дослідників про те, що в процесі розроблення освітніх програм не може бути жодного протиставлення *результатів навчання* та *компетентностей*, адже між ними є глибока діалектична єдність: сукупність результатів навчання в їх динамічному поєднанні приводить до набуття особами, які навчаються, відповідних компетентностей, а з іншого боку – оволодіння певною компетентністю вимагає засвоєння конкретних знань, умінь, навичок, тобто результатів навчання [1].

В ІПКП стало традицією в червні на засіданні кафедри колегіально обговорювати набір загальних і специфічних компетенцій до кожної навчальної дисципліни. Визначаючи їх пріоритетність, професорсько-викладацький персонал послуговується матеріалами вітчизняних і зарубіжних наукових досліджень.

При цьому зауважимо, що в основу моніторингу складових освітніх програм, можливо ще десь на інтуїтивному рівні, постійно закладалися саме вимоги роботодавців щодо формування компетентностей, бо до нас приходять 70-90% людей з відповідним замовленням роботодавця. Саме тому, розробляючи програми, робочі програми, а потім відстежуючи їх доцільність на основі систематизації й оброблення отриманих джерел інформації та спеціально проведених вимірювань, ми фіксуємо проблеми, які потім обговорюємо їх із професорсько-викладацьким персоналом і вносимо відповідні зміни чи то в зміст навчальної дисципліни, чи то в технологію їх викладання й засвоєння.

На особливу увагу заслуговує організація стажування. Наприклад, у магістрів зі спеціальності 073 «Менеджмент» («Управління навчальним закладом») професорсько-викладацький склад ІПКП разом зі студентами розробляють відповідні експертизи, кваліметричні та комплексно-цільові моделі до управлінського, навчально-виховного і психологічного блоків, які дають змогу не тільки отримувати достовірну кількісну інформацію про рівні

якості освітніх послуг і набувати потрібних компетентностей, а й удосконалювати їх.

Під час розробляння кваліметричних моделей до управлінського блоку використовуємо як показники компетентності, передбачені робочою програмою, а факторами виступає декомпозиція їх за складовими змісту.

Наприклад, під час вивчення дисципліни «Основи менеджменту» передбачено набуття компетентності визначати місію навчального закладу та декомпонувати її на цілі й підцілі. Студент під час стажування в навчальному закладі оцінює відповідність місії умовам розвитку освітньої установи в межах одиниці, аналізує доцільність генеральної мети, цілей і підцілей, професійно має обґрунтувати надані рекомендації з удосконалення цього виду діяльності.

Результатом такої співпраці є впорядкування навчально-методичних посібників професорами О. І. Мармазою, Р. І. Черновол-Ткаченко й доцентом В. В. Григорашем, у яких систематизовано напрацьовані кваліметричні та комплексно-цільові моделі, експертизи, моделі розвитку навчальних закладів і виховних систем.

Ключовим акцентом у цьому процесі є методи і форми проведення семінарських, практичних і лабораторно-практичних занять. Сьогодні пріоритет віддаємо інтерактивним методам, веб-семінарам як складовим дистанційного навчання.

Своєрідним підсумком-презентацією є щорічне проведення науково-практичної конференції, яка три роки поспіль підтверджує статус Всеукраїнської. Її постійні учасники не лише студенти й науковці, а обов'язково й роботодавці: працівники департаменту освіти, начальники управлінь освіти районних державних адміністрацій міста й області. Цей захід є публічним підтвердженням оцінки якості освітніх послуг в ІПКП.

У контексті порушеної проблеми не можна лишити поза увагою результати анкетування, які ми проводимо протягом останніх 2 років із викладачами, випускниками ІПКП та їх роботодавцями.

Використовуючи методики проекту Тьюнінг, ми порівняли відповіді різних категорій респондентів. Аналіз засвідчив, що, з одного боку, спостерігається близькість оцінок *випускників і роботодавців*, а з іншого – часто діаметрально протилежне оцінювання певних компетентностей викладачами в порівнянні з оцінками інших двох категорій. Найважливішою компетентністю викладачів є визнання загальних знань, тоді як випускники й роботодавці синхронно поставили їх на 12 місце.

Якщо врахувати близькість оцінок за деякими компетентностями, а також провести певне об'єднання їх у групи, то *зведений рейтинг* випускників і роботодавців визначає в порядку спадання важливості такі групи компетентностей:

- здатність до аналізу і синтезу, здатність до навчання, розв'язання проблем;
- здатність застосовувати знання на практиці;
- здатність пристосовуватись до нових ситуацій; турбота про якість;
- здатність управляти інформацією;
- здатність працювати самостійно;
- здатність працювати в групі;
- здатність до організації і планування.

Звернімо увагу на те, що серед найважливіших компетентностей виразно переважають, на думку випускників і роботодавців, інструментальні та системні компетентності. Серед міжособистісних ця група респондентів виділила лише роботу в групах. Що стосується фахових компетентностей, то в силу специфічної особливості ми використовуємо запити роботодавців і вітчизняних дослідників відносно спеціальностей, які забезпечує ІПКП.

А ось як оцінюють результати навчання в ІПКП наші випускники. Наводимо дані за останні два роки: 2014-2015 / 2015-2016 рр.

1. Що стало причиною Вашого навчання в ІПКП?

- а) вимога адміністрації — **10/5**;
- б) бажання підвищити рівень своєї професійної майстерності — **10/10**;
- в) потреба в неперервному підвищенні кваліфікації — **15/5**;
- г) прагнення оволодіти сучасними технологіями, методами, прийомами,

формами управління, навчання й виховання — **15/20**;

д) бажання працювати по-новому — **20/25**;

е) бажання змінити свій статус, побудувати кар'єру — **25/32**;

ж) допитливість — **5/3**.

2. Чи вплинуло на Вашу кар'єру навчання в ІПКП й отримання відповідної спеціальності?

а) отримала (-в) бажану посаду — **40/35**;

б) призначена (-ий) на керівну посаду — **25/40**;

в) поки ніяк не вплинуло — **20/15**;

г) відчуваю дискомфорт через прискіплене ставлення керівника до мене — **15/10**.

3. Чи змінилася Ваша заробітна плата після отримання другої вищої освіти?

а) підвищилася — **70/50**;

б) без змін — **30/50**;

в) знизилася — **0/0**.

4. Чи був зміст навчального матеріалу актуальним, науковим, практично спрямованим?

а) так, у повній мірі — **70/85**;

б) переважно так — **20/10**;

в) наполовину — **5/3**;

г) частково — **5/2**;

д) ні — **0/0**.

5. Чи порекомендували би Ви навчання в ІПКП своїм друзям, близьким, знайомим?

а) так — **80/87**;

б) ні — **20/13**.

6. У якій мірі реалізовано Ваші потреби відносно отримання другої вищої освіти?

а) більше, ніж сподівалась (-вся) — **10/20**;

б) загалом реалізовано; **40/50**;

в) частково — **30/20**;

г) не реалізовано — **5/—**;

д) не можу визначитися — **15/10**.

7. Чи враховували викладачі Ваші побажання, потреби, очікування:

а) завжди — **—/5**;

б) переважно — **60/70**;

в) частково — **30/15**;

г) рідко — **4/6**;

д) ні — **6/4**.

Узагальнені дані засвідчують, що освітні послуги в ІПКП задовольняють запити студентів і роботодавців. Дев'яносто п'ять відсотків випускників вважають, що навчальний матеріал, який їм викладали, є актуальним, науковим, практично спрямованим. Їх потреби стосовно отримання другої

вищої освіти в 20 % респондентів реалізовані більше, ніж вони сподівались, у 50 % — загалом, у 20 % — частково, 87 % вважають за доцільне рекомендувати навчання в ППКП своїм друзям, близьким і знайомим.

Окресливши позитивні зрушення з досліджуваної проблеми, вважаємо, що сьогодні перед нами стоїть найвідповідальніше завдання – структурувати систему післядипломної освіти відповідно до вимог нового Закону України «Про вищу освіту».

Література

1. Розроблення освітніх програм. Методичні рекомендації / Авт. : В. М. Захарченко, В. І. Луговий, Ю. М. Рашкевич, Ж. В. Таланова / За ред. В. Г. Кременя. — К. : ДП «НВЦ «Пріоритети », 2014. — 120 с.
2. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності в закладах освіти [Електронний ресурс]. — Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-п. — Назва з екрану.
3. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 року № 1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : mon.gov.ua/...z...z.../gromadske-obgovorennya-2016.html. — Назва з екрану.