

Як свідчить практика, проведення уроків в ігровій формі істотно підвищує інтерес учнів до предмету, дозволяє їм краще запам'ятати формулювання, визначення, розкріпачує учнів і їхнє мислення. Етапи такого уроку включають попередню підготовку (поділ учнів класу на команди, рівносильні за здібностями, рівнем предметних знань), власне проведення гри і висновок по уроку (підведення підсумків, підрахунок результатів, виставлення оцінок). Ігрові технології можуть використовуватися на різних етапах уроку: під час перевірки знань учнів, при вивченні нового матеріалу або його закріпленні. Гру можна застосовувати при узагальненні та систематизації знань учнів. Гра може займати кілька хвилин або цілий урок. Більше уроку гра не може продовжуватися. В цьому випадку втрачається нитка гри. При використанні ігор необхідно створення таких ситуацій, при яких гратимуть не тільки учні, а й учителі.

При підготовці до таких уроків необхідно:

- скласти коротку характеристику ходу гри (сценарій);
- вказати тимчасові рамки гри;
- врахувати рівень знань і можливі особливості учнів;
- реалізувати міжпредметні зв'язки.

Вивчення хімії в школі доводиться на підлітковий вік учнів - досить складний для них період переходу від дитинства до юнацтва. Дуже актуальним в цей період є активна навчально-виховна робота з підлітками, пропаганда здорового способу життя, профілактика шкідливих звичок і асоціального способу життя.

Гра або ігрова діяльність несе в собі дві самостійні самодостатні сторони «життя» учасників. Перша – це сама гра з її правилами, сюжетом, результатами. Друга – взаємини учасників в ході гри. Ось це друге життя і є те, що повинні засвоїти учні в ході морального виховання. Гра – це діяльність, в ході якої відбувається засвоєння найрізноманітніших знань і розвитку компетентності учня. Таким чином, дидактична гра на уроках повинна постійно поповнювати, поглиблювати і розширювати знання, бути засобом всебічного розвитку розумових, інтелектуальних і творчих здібностей, наповнювати життя колективу учнів цікавим змістом, сприяти самоствердженню учнів.

Список використаної літератури

1. Шмаков С. А. Игры учащихся – феномен культуры / С. А. Шмаков. – М., 1994.
2. Яланська Н. В. Ігри та інші форми ігрової діяльності у курсі хімії / Н. В. Яланська. – Харків: Основа, 2008.
3. Явор Н. М. Застосування інтерактивних технологій у викладанні хімії / Н. М. Явор. – Харків, 2009.
4. Туріщева Л. В. Особливості використання навчальних ігор на уроках хімії / Л. В. Туріщева. – Харків: Хімія, 2003.

ДОСВІД ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Ярошенко О.Г.

Інститут вищої освіти НАПН України

Законодавчо визначено, що науково-педагогічний працівник повинен бути компетентним у навчальній, науковій, методичній та організаційній діяльності [2]. На інституційному рівні це ставить вимогу сприяти професійному росту науково-педагогічних працівників й моніторити його перебіг. На особистісному рівні продукується необхідність проводити самооцінку викладачами власної професійної діяльності. Відтак, мають бути розроблені форми та способи оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників.

Ми дотримуємось поглядів на оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників як на процедуру з вимірювання результатів їхньої професійної праці упродовж визначеного часового періоду (зазвичай 1 навчальний рік), а також встановлення тенденцій розвитку

педагогічного потенціалу інституції та особистості на підставі порівняння результатів двох чи більше вимірювань. Статтею 16 Закону України «Про вищу освіту «передбачено щорічне оцінювання науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти і регулярне оприлюднення його результатів» [2]. Це доводить, що питання модернізації оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників на часі, і в умовах інституційної автономії може набувати різних форм.

Вітчизняна практика тривалий час використовує рейтингове оцінювання науково-педагогічних працівників, залучаючи до цієї процедури їх самих, завідувачів кафедр, працівників відділу/підрозділу з оцінювання якості освіти, здобувачів вищої освіти. У питаннях рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників університети дотримуються принципів автономії та самоврядування і мають право і самі встановлюють форми морального та матеріального заохочення викладачів.

Як відомо, рейтинг – «показник оцінки діяльності, популярності, авторитету якоїсь особи, організації, групи, програм у певний час, що визначається соціологічним опитуванням, голосуванням та ін., і визначається місцем, яке вони посідають серед собі подібних» [1]. Щорічне рейтингове оцінювання проводиться за розробленим кожним закладом вищої освіти Положенням/Порядком про рейтингове оцінювання та передбачає: самооцінювання науково-педагогічних працівників, підтвердження достовірності інформації особами, котрі уповноважені відповідати за це; обробку одержаної інформації з послідуочим виведенням рейтингу кожного науково-педагогічного працівника. Зазначену процедуру визначення рейтингу можна передати схемою:



В ході аналізу вітчизняного досвіду оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників і встановлення їхніх рейтингів встановлено, що цей процес за роки його використання значною мірою еволюціонував. Так, ще 10 років тому в ньому не брали участі здобувачі вищої освіти, серед показників не було таких, як проведення навчальних занять іноземною мовою, розробка та використання комп'ютерних форм перевірки знань студентів, індекс Гірша (h-index) науково-педагогічного працівника, кількість опублікованих ним статей у наукометричних базах даних Scopus, Web of Science. Натомість траплялись показники щодо дисциплінарних порушень, за які знімались бали і навпаки, фігурував такий показник, як відсутність шкідливих звичок, наприклад, куріння, за що додавали бали. Був період, коли щороку виставлялись бали за науковий ступінь і вчене звання науково-педагогічного працівника. Зараз у більшості закладів вищої освіти роблять це один раз – у рік присудження наукового ступеня та присвоєння вченого звання.

Заслуговує окремого розгляду питання долучення здобувачів вищої освіти до оцінювання діяльності викладачів. З одного боку, це відповідає принципу студентоцентризму, дозволяє враховувати думку студентів як стейкхолдерів про якість одержуваної вищої освіти. З іншого, різновекторність мотивації студентів до навчання впливає на об'єктивність оцінювання. У такій ситуації є сенс здійснювати оцінювання студентами не діяльності конкретного викладача, а освітнього процесу з реалізації освітньої програми та конкретних навчальних дисциплін. Тим більше, що така практика існує і позитивно себе зарекомендувала у зарубіжних університетах, а також починає поширюватись на вітчизняному просторі вищої освіти. Наприклад, кафедра хімії

та методики викладання хімії Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка практикує посеместровий / річний моніторинг внутрішнього забезпечення якості хімічної освіти за допомогою розробленого кафедрою опитувальника для студентів. З його допомогою отримують інформацію про задоволеність здобувачів вищої освіти освітньою програмою загалом та якістю викладання кожної навчальної дисципліни посеместрово і за рік. Інформація, що надходить від студентів, вивчається, аналізується, стає предметом обговорення на засіданнях кафедри, враховується при відзначенні праці викладачів та укладанні контрактів. Вона дає змогу пересвідчитись: наскільки якісною є освітня програма; чи належна якість викладання кожної із 11 хімічних дисциплін кафедри, чи відповідають зміст, організація та місце проведення виробничої педагогічної практики очікуванням студентів щодо практичної підготовки до майбутньої роботи вчителем хімії; чи відповідають запитам та інтересам здобувачів вищої освіти дисципліни варіативної частини (курси за вибором) навчального плану; як витримана академічна свобода студентів щодо вибору цих курсів тощо. Особливу увагу надають міркуванням, зауваженням, пропозиціям здобувачів вищої освіти щодо організації освітнього процесу.

З нашої точки зору подібні практики слід вивчати та поширювати, оскільки після одержання результатів опитування відбувається їх аналіз. За такого підходу оцінювання набуває гласності, особистісної і колективної значущості, у науково-педагогічних працівників формується позитивна мотивація до підвищення кваліфікації, а отже, до особистого професійного зростання. Думка студентів спонукає кафедру модернізувати зміст і методику професійної освіти, формує колективну зацікавленість науково-педагогічних працівників у покращенні роботи кафедри; є хорошим способом вивчення та поширення кращого досвіду викладання і навчання.

У процесі дослідження було з'ясовано, що рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників у вітчизняних закладах вищої освіти носить масовий характер. Однак воно продовжує зосереджуватись на оцінюванні досягнутого викладачем, тоді як зарубіжні практики свідчать про акцентування уваги на лише на успіхах, але й на труднощах, що виникали у викладача, на мірах допомоги йому професійному зростанні. Нове, що з'явилося у зарубіжній практиці, – це оцінювання не викладача особистого, а якості і результатів навчання здобувачів з дисциплін, які він викладає.

Таким чином можна зробити *висновок*, що рейтингування, як один з видів оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, не вичерпало себе, а, навпаки, продовжує застосовуватись і має розвиватись надалі. Проте не слід зупинятись лише на рейтинговому оцінюванні діяльності науково-педагогічних працівників. Заслужують на увагу головні ідеї передового вітчизняного і зарубіжного досвіду з різних видів оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників. Використання зарубіжного і вітчизняного досвіду з цього питання є перспективним, проте потребує проведення цілеспрямованих досліджень із доведення доцільності привнесення передових ідей оцінювання у діяльність конкретних закладів вищої освіти.

Список використаної літератури

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / ред. В. Т. Бусел. Київ, Ірпінь. 2005. С.2010.
2. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.