

ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Гаркавенко О.В.

*директор науково-методичного центру
відділу освіти Васильківської міської ради*

ТЕСТУВАННЯ ЯК МЕТОД ДІАГНОСТИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

В сучасних умовах поступового переходу до децентралізації і підвищення ролі управлінських рішень на рівні навчального закладу все більшого значення набуває точна, порівняльна інформація про сильні і слабкі сторони явищ і процесів, що відбуваються в загальноосвітньому навчальному закладі. Таку інформацію може надати педагогічна діагностика.

Діагностика – це вчення про способи встановлення наявного стану об'єкту на основі спеціального дослідження. Питання формування професійної компетентності та діагностики управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу висвітлені у працях Л. Даниленко, Л. Васильченко, Р. Вдовиченко, Г. Єльнікової, В. Маслова та ін.

Діагностика, за визначенням І. Підласого, – це система технологій, засобів, процедур, методик і методів висвітлення обставин, умов і факторів функціонування педагогічних об'єктів, перебігу педагогічних процесів, установлення їхньої ефективності та результатів у зв'язку із передбаченими або здійсненими заходами. Поняття «діагностування» в перекладі означає «прозоре знання». З методологічної точки зору діагностику в будь-якій галузі визначають як установлення взаємозв'язку між певними станами системи (відхилення від норми й їхні причини) та тими ознаками (симптомами), що їм відповідають.

Діагностику зазвичай сприймають як:

- процес отримання інформації про стан об'єкта, виявлення типу патології (діагноз);
- засіб здійснення цього процесу (сукупність методів і засобів діяльності з оцінювання стану об'єкта);
- спеціальний напрям діяльності (тобто наукова дисципліна).

Засади діагностики закладено у працях К. Інгекампа. Особливість діагностики полягає в тому, що її може здійснювати будь-хто за допомогою певних методик, спрямованих на визначення причин (діагнозу) позитивного або негативного результату. Г. Карпова, Е. Леонова, Е. Михайличев визначили специфіку діагностики за трьома основними характеристиками:

1. Діагностика вимагає лише перевірених на практиці методик, ефективність яких підтверджена дослідженнями.
2. Методики для масового застосування мають бути прості та доступні всім педагогам, дозволяти робити висновки та рекомендації щодо

удосконалення навчально-виховної роботи, а також ставити педагогічний діагноз.

3. Методики мають бути стандартними, надавати матеріали для порівняння [1, с. 30].

Говорячи про діагностику професійної компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу, ми відштовхуємося від поняття педагогічної діагностики і розуміємо це як процес зіставлення реального стану знань й умінь конкретного керівника із змістом ідеалізованої моделі його компетентності.

За твердженням Т.М. Хлебнікової, педагогічна діагностика виражається в таких її основних функціях: зворотного зв'язку, оцінної, управлінської.

Головною функцією у педагогічній діагностиці є функція зворотного зв'язку. Якщо взяти за основу рівень знань керівників навчальних закладів, то суть цієї функції полягає в тому, що діагностичні дані про рівень знань на визначеному етапі є головною інформацією для аналізу минулого педагогічного досвіду та конструювання подальшої структури науково-методичної роботи з керівниками.

Оцінна функція також не менш важлива для педагогічної діагностики. Всебічне і комплексне оцінювання має декілька аспектів: ціннісно-орієнтований, регулятивно-коригуючий, стимулюючий і вимірювальний.

Ціннісно-орієнтоване оцінювання дає можливість зіставляти свої уміння, навички з сучасними освітніми вимогами.

Регулятивно-коригуючий аспект педагогічного оцінювання полягає в тому, що допомагає привести у відповідність рівень знань із освітніми вимогами.

Стимулююче значення педагогічного оцінювання особливо високе тоді, коли воно збігається з реальним розвитком і рівнем знань.

Вимірювальний характер педагогічної оцінки спонукає до самоосвіти. Якщо діагностика проводиться цілеспрямовано, вона перетворюється на засіб керівництва організованим самопізнанням. При цьому якості й властивості, що є предметом діагностики, переходять у предмет самонавчання, стають цінностями [5, с. 50].

Ми погоджуємося з думкою К. Старченко про те, що у процесі діагностування професійної компетентності керівників доцільним є використання трьох груп методів:

– інформаційно-констатуючі: педагогічне спостереження, бесіди та інтерв'ю, анкетування, ранжування;

– оцінюючі (рейтингові): експертна оцінка, незалежні характеристики, самооцінка;

– продуктивні: педагогічний аналіз результатів професійної діяльності тестування [4, с. 54].

Дослідження науковців свідчать, що найефективнішим засобом вимірювання, що забезпечує об'єктивність і зіставлення оцінок в процесі контролю, є педагогічні тести. На відміну від анкет, опитувальників, інтерв'ю, тести дозволяють виключити, наскільки можливо, особистісні оцінки, тому що дають зашифроване вимірювання, а результати тестування можуть бути одержані від великої кількості респондентів.

Ми не розглядаємо тестування як ідеальний метод і не виключаємо на цій підставі всі інші методи вимірювання знань і умінь керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Але тестування найкраще задовольняє основні методичні критерії якості знань, забезпечуючи прийнятну об'єктивність усіх трьох головних стадій процесу оцінювання – вимірювання, оброблення даних та їхню інтерпретацію. Переваги тесту в тому, що всі завдання, будучи попередньо глибоко обдумані й експериментально перевірені, розкривають у своїй сукупності за максимально короткий час й у компактній формі ознаки професійної компетентності керівника – його знання, розуміння особливостей своєї професійної діяльності. У цьому контексті тест перевищує будь-який інший засіб перевірки тих самих знань і розумінь.

Фундаментальні дослідження тестування як методу педагогічної діагностики висвітлено в роботах С. Аванесова, В. Беспалька, К. Інгекампа, П. Клайна, А. Майорова, Л. Долінера та інших.

Слово «тест» в англійській мові означає «випробування, проба, експеримент, перевірка». У науковій літературі є багато визначень тесту. Тестолог В. Кокота вважає, що тест – комплекс завдань, які пройшли попереднє випробування з метою визначення якісних показників і дають змогу виявити ступінь компетентності учасників тесту, результати якого піддаються певному оцінюванню за заздалегідь встановленими критеріями. В. Аванесов переконаний, що педагогічний тест – це сукупність взаємопов'язаних завдань зростаючої складності та специфічної форми, що дозволяє якісно оцінити структуру й виміряти рівень знань [3, с. 59].

Кожне з наведених визначень має свої недоліки та переваги. Тому, проаналізувавши ці визначення, ми опирались на таке розуміння сутності поняття «тест».

Тест – це інструмент, що складається з вивіреної системи тестових завдань, стандартизованої процедури проведення тестування, заздалегідь спроектованої технології оцінювання і аналізу результатів, призначений для вимірювання якостей і властивостей особи, зміна яких можлива в процесі систематичного навчання [2, с. 52]

Тест на визначення рівня сформованості професійної компетентності керівників навчальних закладів може складатися з тестових завдань із галузей дидактики, психології, методики викладання та методики виховання, а також з директивно-нормативної галузі для оцінювання когнітивного аспекту професійної компетентності.

Отже, діагностику професійної компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу доречно проводити на основі методик педагогічної діагностики. А тому подальшої розробки потребують питання методики діагностування професійної компетентності керівників, створення нових тестових завдань, визначення й обґрунтування всіх компонентів і критеріїв професійної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Список використаних джерел:

1. Касьянова О.М. Контрольно-аналітична діяльність керівника навчального закладу / О. М. Касьянова. – Х.: Основа, 2014. – 192 с.

2. Конструювання тестів. Курс лекцій: навч. посіб. / Л.О. Кухар, В.П. Сергієнко. – Луцьк, 2010. – 182 с.

3. Махомед М.Х. Тестові технології оцінювання якості освіти школярів / М.Х. Махомед // Педагогічний пошук. – 2014. – № 1. – С. 58-61. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pedp_2014_1_19

4. Старченко К. Педагогічна діагностика професійної компетентності педагогічних працівників / К. Старченко, Г. Васильєва // Післядипломна освіта в Україні. – 2005. – № 1. – С. 52-57.

5. Хлебнікова Т.М. Управління навчальною діяльністю / Т.М. Хлебнікова. – Х.: Основа, 2008. – 175 с.

Збарах О.О.

студент;

Трегуб С.Є.

старший викладач,

Запорізький державний медичний університет

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА СПІЛКУВАННЯ» МАЙБУТНІХ ЛІКАРІВ

Виходячи з потреби мати високо кваліфікованих, інтелектуально розвинених лікарів, наша держава ставить перед вищими медичними закладами конкретні завдання, серед яких піднесення значення професійної культури спілкування сучасного фахівця медицини є найактуальнішою.

Посилення інтересу до процесу оволодіння професійною культурою спілкування майбутніх фахівців медицини в умовах глобалізації та інтеграції освітніх процесів зумовлено низкою причин. Одна з них полягає в тому, що фундаментальна підготовка майбутнього медичного працівника може бути досягнута лише за умови введення гуманізації медичної освіти, інша полягає в тому, що чим вище рівень професійною культури спілкування фахівців медичної галузі, тим легше їм вирішувати повсякденні робочі завдання.

Високий рівень професійної культури спілкування лікаря, насамперед, характеризується здатністю до вирішення професійних завдань, володіння розвинутим професійним мисленням, мовленням, свідомістю й умінням висловити власну думку, вмінням працювати з інформацією, пацієнтами, родичами пацієнтів, колегами, фармацевтами.

Сучасна педагогічна думка зосереджена на формуванні особистості людини як ціннісного джерела розвитку демократичного суспільства третього тисячоліття – людини як рівноправного суб'єкта, як гармонійно розвинутої індивідуальності, здатної до співтворчості й духовної взаємодії у вирішенні проблем сучасності на основі конструктивного діалогу, фахівця, готового до інтерактивного спілкування, адаптації у нових соціально-економічних умовах, здатного до виходу у європейський і світовий простір, конкурентноспроможну особу [2, с. 13].