

teaching staff and internal motivation of future professionals. In this regard, the most effective modern scientific approaches and guidelines for their implementation in the educational process of higher education have been studied. The attention is focused on improving training of teaching staff on the basis of principles and approaches that encourage creativity, development of personal qualities, the use of innovative educational technologies. The paper concentrates on the competences that can be formed in the Pedagogical University students on safety through the introduction of training related approaches and specific principles.

Key words: *approaches, principles, students, professional training, teacher.*

УДК 378. 015. 3:005. 321

Людмила Василенко
Liudmyla Vasylenko

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ СТУДЕНТІВ НАВЧАЛЬНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ЯК ЧИННИК УСПІШНОСТІ ЇХНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

STUDENTS' SATISFACTION OF THEIR TRAINING ACTIVITIES AS A FACTOR OF THEIR SUCCESSFUL PROFESSIONAL PREPARATION

У статті представлено аналіз наявних концепцій задоволеності в системі соціальних, психологічних та педагогічних наук. Це дозволило, враховуючи теоретичні й емпіричні знання про феномен «задоволеність» та, зокрема, «задоволеність навчальною діяльністю», виявити взаємозв'язок і взаємообумовленість успішності професійної підготовки студентів та їхньою задоволеністю навчанням у вищому навчальному закладі.

Ключові слова: *задоволеність, успішність, ставлення, переживання, оцінка, стан, мотивація, установка.*

Специфіка проблем сучасного періоду розвитку суспільства визначається необхідністю освоєння нового соціального й професійного досвіду. Вищі навчальні заклади не залишаються осторонь від перетворень, що відбуваються в державі. І відповідно до них, у системі вищої освіти, утворюється розробка і впровадження нової концепції вищої освіти, одним із положень якої є підвищення рівня професіоналізації та розвитку особистості майбутніх фахівців. Проте, на цьому шляху з'являються і певні ускладнення та суперечності, як, наприклад, між завданнями щодо підвищення вищими навчальними закладами ефективності підготовки молодих фахівців та наявною системою даної підготовки, яка не урахує належним чином певні індивідуально-психологічні чинники, які багато в чому визначають процес особистісно-професійного розвитку майбутнього професіонала.

Саме на взаємодію ефективності діяльності із ставленням до неї, що виражається у задоволенні низки мотиваційно-потребнісних компонентів, вказували Г. Акопов, О. Здравомислов, Т. Кітвель, Г. Маркова, В. М'ясищев, М. Обозов, Ю. Орлов, М. Рогов, Р. Цветкова, В. Шадриков, Р. Шакуров, В. Ядов, В. Якунін та ін. Проте роботи, які яскраво розкривали б сутність категорії «задоволеність навчанням», а також залежність успішності, ефективності, результативності навчання від самої її наявності, в дослідженнях науковців подано достатньо обережно. Як зазначає з цього приводу К. Абульханова-Славська, «...із сфери наукового дослідження і практики суспільного життя випав, зник величезний резерв активності – задоволеність, яка є надзвичайно тонким механізмом активності, динамічним і одночасно надійним засобом її формування» [1, с. 48].

У зв'язку з цим **мета** нашої статті полягає у з'ясуванні сутності категорії «задоволеність», і на цій основі висвітлення основних її компонентів, що впливають на успішність професійної підготовки студентів.

Підставою оцінки якості життя в системі суб'єктивних переживань виступають ті критерії і стандарти, які визначає кожен для себе у момент співставлення реального життя з тим, яким воно має бути, могло б або хотілося, щоб було, відповідно до своїх власних уявлень. Індивідуальні критерії і стандарти можуть співпадати або істотно розходитися з тими, які є загальноприйнятими в певному суспільстві або культурі. І це дозволяє розглядати задоволеність як якісне неоднорідне (негомогенне) утворення особистості, структура якого виступає у вигляді рефлексивного ядра і емоційно насиченого фону. Рефлексивне ядро складають когнітивні, оцінні процеси, судження і думки людей про своє власне життя і своє місце в ньому.

Задоволеність є одним із понять, за допомогою якого, мабуть, найчастіше робилися спроби аналізувати і розкривати ставлення людини до праці. В. Ядов відзначав, що стан задоволеності можна розглядати як найпростіший підсумковий показник суб'єктивного аспекту ставлення до праці. Під задоволеністю можна розуміти як ставлення людини, так і її емоційний стан. При цьому це зовсім не означає, що вони мають однакову «станову» наповненість, хоча і несуть у собі позитивний аспект. Так, задоволеність як ставлення не означає, що людина, котра задоволена своєю роботою, повинна неодмінно бути на роботі у хорошому настрої. Вона знаходиться там і в стані тривоги, сумніву, страху, очікування, розчарування тощо, які зовсім не є показником радісних емоцій. У оцінках «задоволений» і «незадоволений» відбивається як ставлення до об'єкту оцінки, так і емоційний стан у момент оцінки. Але можна стверджувати, що вплив ставлення на оцінку значно сильніший, ніж вплив емоції – і в цьому відсутня однозначність.

Якщо міркування В. Ядова відштовхуються від суб'єкта праці – «працівника», то Ф. Ільясовим зазначається, що визначення терміну задоволеність працею багато в чому залежить від підходу дослідника до трактування праці. І якщо праця інтерпретується як процес вдоволення потреб людини, то «в межах цього напрямку, задоволеність працею розуміється, як оцінка ступеня насичення потреб, які особистість прагне вдовольнити в сфері, що пов'язана із процесом праці» [5, с. 9]. Тут з позиції теорії використовуються такі терміни як потреба, мотив, установка, ставлення. Якщо ж «праця» трактується як «суспільне розділення функцій, за допомогою яких реалізується існування системи», то задоволеність працею розуміється як задоволеність соціальним статусом. І тоді, теорії задоволеності працею розробляються за допомогою таких понять як соціальний статус, обмін, соціальне порівняння тощо. Причому відмінності в розумінні праці як процесу і як діяльності так само вносять плутанину до теоретичних уявлень щодо категорії задоволеності. У першому випадку використовуються динамічні моделі задоволеності, що розглядають функціонування цього феномену в ході зміни стану складових елементів даної моделі. При трактуванні праці як діяльності в системі суспільного розподілу праці використовуються статичні моделі задоволеності. У статичній моделі задоволеність виступає в якості стійкого утворення, що співвідносить індивіда і те місце, яке він займає в системі розподілу праці. Ф. Ільясов дотримується наступного визначення даного феномену: «задоволеність працею – це стан діяльності в системі «працівник-суспільство», в яку завдяки праці і споживання входять характеристики трудової діяльності та її умови. У свідомості індивіда це відбивається у вигляді оцінки власного положення в системі суспільного розподілу праці» [5, с. 11].

Л. Бляхман відрізняє загальну задоволеність працею від елементарної задоволеності. Показниками елементарної задоволеності він вважає задоволеність професією, а також задоволеність змістом, організацією, умовами, інтенсивністю, оплатою праці, можливостями просування по службі, стосунками в колективі тощо. К. Абульханова-Славська відзначає, що загальна задоволеність є результатом перспективних для особистості напрямів активності, ступінь досягнення результату за певними критеріями. «Задоволеність співвідноситься не

тільки з початковими потребами і спрямуваннями особистості на успіх, але й з уявленням про свої можливості досягти його, а також з певними вимогами до власної діяльності» [1, с. 228].

На думку К. Бюлера, котрий спробував створити загальну теорію задоволеності, первинним його видом є «Endlust» – кінцеве задоволення, пов'язане із завершенням діяльності. Другий вид – «Funktionslust» – функціональне задоволення від самої діяльності і третім видом він вважав «Vorlust» – задоволення, яке пов'язане із передчуттям або початком дій [цит. за: 3, с. 19]. Останнє поєднане із інстинктивною діяльністю – функціональне, сприяє становленню навичок, а передчуття, перш за все, пов'язане із інтелектуальною діяльністю людини.

Аналіз прийнятих у психології та соціології уявлень сутності задоволеності, дозволяє виокремити шість показників даного поняття. Розуміючи, що поняття «задоволеність працею» значно вужче, ніж поняття «задоволеність» взагалі, ми дозволили собі увібрати в єдину класифікацію вже проаналізовані визначення:

1. *Задоволеність як ставлення.* Найбільша група дослідників схиляється до визначення задоволеності як ставлення (Н. Белова, Є. Ільїн, Л. Куліков, Л. Ліхачов, О. Реан, О. Страхов, К. Хаав, Г. Хорошев та ін.). Є. Ільїн висуває таке визначення даного поняття: «задоволеність – стійке довгострокове емоційно-оцінне ставлення (думка) суб'єкта до виконуваної ним діяльності (як загалом, так і до окремих її сторін), яке виникає в результаті неодноразово отриманого задоволення від досконалої роботи, умов її здійснення та результатів і яке зберігається у суб'єкта внаслідок його уявлень про гарантованість отримання задоволення і надалі» [4, с. 18].

Тут, у першу чергу, треба відокремити філософське визначення поняття «ставлення» як необхідного чинника взаємозв'язку усіх явищ, від «ставлення» в соціально-психологічному аспекті. Згідно з В. М'ясищевим, ставленням «є потенційний аспект психологічних процесів, пов'язаних з вибірковою і суб'єктивною активністю особистості. Тому потреби, смаки, схильність, оцінка, принципи і переконання являють собою аспект ставлень людини» [7, с. 130].

2. *Задоволеність як переживання.* Зазначимо, що низка авторів – таких, як М. Левітов, О. Лук і навіть С. Ожегов охарактеризували задоволеність як переживання. Дійсно, поняття «ставлення» і «переживання» є досить близькими. Як зазначали вище, Є. Ільїн визначає задоволеність як «стійке емоційно-оцінне ставлення». Це формулювання легко співставити із визначенням переживання як стійкого емоційного ставлення, дане П. Якобсоном і М. Левітовим. О. Лук формулює переживання як форму віддзеркалення дійсності, що виражає суб'єктивне ставлення людини до вдоволення його потреб, до відповідності об'єкта його очікуванням, що також характеризує і задоволеність.

3. *Задоволеність як оцінка.* Представники соціального чи соціально-психологічного підходів розглядають задоволеність як оцінку діяльності та її умов, а також оцінку результатів цієї діяльності. Оскільки оцінка є окремим випадком прояву ставлення, то і задоволеність розглядається як один з аспектів проблеми ставлень. Можна сказати, що оцінка є показником суб'єктивного ставлення не стільки до праці як цінності, скільки до цінності праці. Оціночний бік задоволеності працею підкреслюють В. Мурутар та О. Віхалемм: «задоволеність характеризує в першу чергу не стан організму і особистості після вдоволення потреб, а висока оцінка обраної ситуації» [6, с. 140]. Проте зазначимо, що багато авторів використовують поняття оцінки і ставлення як синоніми. Інші ж, навпаки, прагнуть максимально їх розвести. Більшість авторів вирішують проблему співвідношення даних понять вважаючи, що «оцінка є проявом ставлення» (Журін М.). Тобто, поняття «ставлення» є ширшим. Можна припустити, що оцінка – це суто когнітивний феномен і, у такому разі, дійсно, є компонентом ставлення. Проте, на думку багатьох авторів, зокрема В. Магуна, оцінка складається із віддзеркалення когнітивного і емоційного.

4. *Задоволеність як стан.* Низка авторів розглядає задоволеність як стан (Журін М., Родіна О., Свенцицький О., Шакуров Р.). Сьогодні існує безліч не розв'язаних проблем, пов'язаних з інтерпретацією поняття стану. Незважаючи на те, що психічним станам присвячено достатньо багато як теоретичних, так і експериментальних досліджень, усе ж таки існує достатньо

багато питань, які ускладнюють їх вивчення (Р. Загайнов, Є. Ільїн, Л. Куліков, Т. Немчин, В. Чирков). До таких відносимо складнощі, пов'язані з визначенням, класифікацією і діагностикою психічних станів. Сутність стану, як психічного явища, часто визначається як віддзеркалення буття самого суб'єкта психіки, а також його ставлення до явищ дійсності. Частина авторів вважають, що ставлення виступає як чинник психічного стану (М'ясищев В., Немчин Т.). Інші ж дослідники дотримуються погляду, згідно якого ставлення – це системоутворювальна характеристика компонентного складу стану (Ганзен В., Юрченко В.). Тобто, основне питання полягає в тому, чи слід винести ставлення за межі стану чи ні. Дослідження показують, що ставлення і стан взаємопов'язані, при зміні першого відбувається зміна другого. Але, оскільки психіка людини цілісна, можна розглядати психічний стан як явище, в основі якого лежить ставлення до чого-небудь і яке проявляється в сукупності переживань.

5. *Задоволеність як мотив.* Задоволеність як мотив діяльності розглядається Асєєвим В., Ковальовим О., Якобсоном П. та ін. На підставі позитивного ставлення до своєї діяльності суб'єкт має довгострокову мотиваційну установку на її виконання. Отже, задоволеність виступає одним із чинників, що впливають на ухвалення рішення про продовження діяльності (в основному професійної). Мотивом діяльності може стати задоволеність як уявна, так і така, що безпосередньо переживається (О. Здравомислов, О. Ковальов, В. Ядов, П. Якобсон та ін.). Пов'язуючи задоволеність з елементом диспозиційної структури особистості, В. Ядов та О. Кіссель, аналізуючи дані про взаємозв'язок задоволеності з різними аспектами професійної діяльності, відзначають, що показник загальної задоволеності працею, узятий сам по собі, малоінформативний. У соціально-психологічних дослідженнях, проведених В. Ядовим пропонується розглядати проблему задоволеності працею крізь призму диспозиційної структури особистості. Соціальні фактори, що детермінують стан задоволеності, є віддзеркаленням об'єктивних соціальних умов професійної діяльності в системі потреб особистості. Оскільки суб'єкт діяльності неодноразово вдовольняє «потреби в певних соціальних умовах, в структурі його ставлень до дійсності фіксуються соціальні установки та інші диспозиційні утворення. У разі повторення звичної ситуації діяльності його поведінка мотивується вже не потребою як такою, а її «представником» у вигляді відповідної диспозиції» [9, с. 81]. Розвиток мотивів здійснюється протягом всього життя людини. Щодо ставлення до праці то тут можна погодитись із О. Ковальовим, що розвиток мотиваційної сфери крокує від інтересу до власне професійного процесу до опосередкованого інтересу до результатів праці, що виражається у задоволеності працею.

5. *Задоволеність як установка.* Як було показано, задоволеність – явище, що полярне мотиву, може виступати як установка, якщо перед людиною виникає питання про доцільність продовження якої-небудь активності. На думку О. Прохватилова, ставлення особистості визначається як стійкий стан когнітивної, емоційної і поведінкової готовності людини реагувати певним чином на явища зовнішнього світу. Проте, якщо говорити про компоненти ставлення, стає очевидною близькість понять ставлення й установки. В. М'ясищев підкреслює, що ставлення – виборча, суб'єктивна активність особистості. Д. Узнадзе ж визначав установку як готовність до певної активності. Дійсно, ставлення, що є у людини, може виступати і як установка. Ймовірно, це і є той самий механізм, який підсилює дію мотиву.

Проведений аналіз наявних концепцій задоволеності працею дозволяє зробити висновок, що єдиної теорії, яка пояснює виникнення і закономірності цього феномена немає. Специфіка навчальної діяльності студентів припускає можливість вивчення усіх дієвих видів задоволеності. Так, ставлення до навчання значно визначається тим, які потреби студента вдовольняються в навчальній діяльності. Ю. Орлов під задоволеністю навчанням розуміє емоційний зміст навчальної діяльності, що є необхідною умовою навчання. Задоволення навчанням автор розглядає як інтегральне переживання, що виникає унаслідок вдоволення потреб, залучених у навчальну діяльність. Абсолютно справедливо Ю. Орлов акцентує увагу на визначальну роль вдоволення потреб у розвитку мотиваційних процесів. Рівень задоволеності розглядається як показник ефективності навчання, орієнтований на майбутнє. Поточна задоволеність

підвищує мотивацію навчання в майбутньому. Незадоволеність навчанням викликає механізм ставлення до навчання як до вимушеної дії і знижує мотивацію. Крім цього «викликає деформацію мотиваційної сфери особистості, підсилюючи зовнішню, захисну мотивацію в збиток внутрішньої пізнавальної, творчої. В деяких випадках глибока незадоволеність навчанням сприяє формуванню емоційних бар'єрів, що роблять навчання дуже важким» [8, с. 104].

Щодо задоволеності в контексті навчальної діяльності, то тут виникають певні тотожності її із задоволеністю працею та задоволеністю професійною діяльністю. При цьому аналіз проблеми задоволеності навчальною діяльністю необхідно проводити в тісному взаємозв'язку з: 1) проблемою суб'єктивної значущості для студентів цієї діяльності (і в цьому плані «задоволеність навчальною діяльністю» можна визначити як інтегральну суб'єктивну характеристику ставлення майбутнього спеціаліста до різних аспектів професійної активності – до змісту навчальної діяльності, до професії, до роботи в конкретних умовах тощо); 2) мотивацією (трактування задоволеності як мотиву вписується в теорію очікувань – дана теорія ґрунтується на силі дії стимулу потреби і уявленні про природу задоволеності); 3) оцінкою співвідношення між характеристиками навчальної роботи, її результатами і зусиллями, що витрачаються на її виконання (і тут задоволеність є результатом когнітивно-творчої активності студентів, що одночасно вдовольняє потреби в досягненні й самореалізації та стимулює подальший розвиток особистості в професійному пошуку й зростанні); 4) станом «віддзеркалення особистістю ситуації у вигляді стійкого цілісного синдрому в динаміці психічної діяльності, що виражається в єдності поведінки і переживань в континуумі часу» [8] (в цьому ракурсі задоволеність – це, перш за все, емоційний стан, що виражається в двох основних формах: ситуаційних переживань радості, задоволення та насолоди і більш стійких станів – настроїв) і відносить задоволеність особистості до психологічних станів. З означених позицій, у загальному значенні, задоволеність навчанням може виступати як інтегративний показник ступеня реалізації особистісних очікувань студента, сформованих у процесі його професіоналізації, тобто як показник успішності.

Успішність як критерій ефективності навчання, зокрема професійної підготовки, найчастіше використовується в таких трьох основних значеннях: 1) як інтегральна оцінка досягнутого результату, що дорівнює або перевищує нормативний рівень або соціальний стандарт; 2) як інтегральна оцінка власного результату, який співвідноситься із рівнем особистої мети суб'єкта діяльності; 3) як особливий психічний стан, що виникає у людини внаслідок досягнення високого і значимого для неї результату. Перше значення пов'язано із об'єктивною оцінкою результату діяльності іншої людини, друге – із суб'єктивною оцінкою власної діяльності і третє значення відноситься до стану, що виникає у людини у момент досягнення високого результату і пов'язано також із суб'єктивною оцінкою діяльності, але на відміну від другого значення, вона носить не когнітивний, а афектний характер. «Найбільш продуктивним підходом, – як зазначає М. Батурін, – є уявлення про успіх і невдачу як про складні системні утворення, в структуру яких входять як когнітивні (система самооцінок і оцінок досягнутого результату відповідно до зовнішнього еталону, мети, соціального стандарту якості, домагань тощо), так і афектні складові (система емоційних процесів, що виникають при віддзеркаленні досягнутого результату і оцінок цього результату» [2, с. 92].

Отже, проведений аналіз наявних концепцій задоволеності дозволяє зробити висновок, що звернення до цього феномену дозволяє вирішувати важливі проблеми навчально-виховного процесу у системі вищої освіти. Задоволеність студентів навчальною діяльністю розглядається як емоційний стан у вигляді переживання задоволення, радості, насолоди тощо, що виникають унаслідок оцінювання студентами повноти вдоволення власних потреб (у навчанні, у спілкуванні, творчості, самопізнанні та самореалізації тощо) та досягнення цілей навчальної діяльності, підтвердження очікуваних її результатів. Зміст та структура задоволеності навчальною діяльністю визначається ступенем суб'єктивної значущості для студентів цієї діяльності; характером її мотивації; оцінкою співвідношення між характеристиками навчальної роботи, її результатами і зусиллями, що витрачаються на її виконання та особливостями психологічного стану (переживання радості, насолоди, виникнення певних настроїв). Усе це сприяє забезпеченню успішності, ефективності професійної підготовки майбутніх фахівців.

Перспективними науковими розробками у цьому напрямі вважаємо дослідження педагогічних технологій, спрямованих на забезпечення задоволеності студентів навчальною діяльністю. Це дозволить у майбутній професійній діяльності відчувати радість самореалізації та активізує творчу активність фахівця, а також сприятиме усвідомленню ним своєї сутності та сенсу життя.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Батурин Н. А. Успех, неудача и результативность деятельности / Н. А. Батурин // Психологический журнал. – 1987. – Т. 8. – № 3. – С. 87-93.
3. Выготский Л. С. Развитие высших психических функций: из неопубликованных трудов [История развития высших психических функций. Лекции по психологии. Поведение животных и человека] / Л. С. Выготский. – М. : АПН РСФСР, 1960. – 500 с.
4. Ильин Е. П. Удовлетворенность деятельностью как социально психологический феномен / Е. П. Ильин // Психофизиология изучения учебной и спортивной деятельности. – Л. : ЛГПИ, 1981. – С. 4-13.
5. Ильясов Ф. Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, изменения, связь с производственным поведением) / Под ред. В. Г. Андреевкова. – А. : Ылым, 1988. – 100 с.
6. Мурутар В. Н. Некоторые проблемы комплексного исследования удовлетворенности заводского коллектива / В. Н. Мурутар, П. А. Вихалемм // Труды по социологии П. – Тарту, 1972. – С. 140-143.
7. Мясичев В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясичев. – М. : Изд-во Ин-т практ. психологии; Воронеж : МОДЭК, 1997. – 356 с.
8. Орлов Ю. М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студента вуза: дис... доктора психол. наук: 19. 00. 07 / Юрий Михайлович Орлов. – М. , 1984. – 525 с.
9. Ядов В. А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования / В. А. Ядов, А. А. Киссель // Социологические исследования. – 1974. – № 1. – С. 78-88.

Higher educational institutions are not excluded from the changes taking place in the country. And according to these changes, in the system of higher education the development and the introduction of a new conception of higher education has been formed, one position of which is to increase the level of professional skills and the development of the personality of future specialists. In this way, the search for new effective ways that would take into account certain individual psychological factors determining the process of personal and professional development of the students in their educational activities is especially emphasized.

There is no doubt that the effectiveness of any activity, including training, is related to the treatment of its personality, which is reflected in the satisfaction of a number of motivational consumption components. The theoretical and empirical knowledge about the phenomenon of «satisfaction» and in particular «the satisfaction of training activities,» made it possible to identify the relationship and the interdependence of the students' successful training and their satisfaction of the study in higher educational institutions.

The analysis of the problem should be conducted in close relationship with: 1) the problem of subjective importance for the students' activity ("the satisfaction of training activities» can be defined as an integral subjective characteristic attitudes to the future specialists in various aspects of professional activity – to the content of training activities, to the profession, to the work in specific conditions, etc.); 2) motivation (the treatment of the satisfaction as the motive fits into the theory of expectations – this theory is based on the strength of the stimulus action needs and the satisfaction of the nature); 3) evaluation of the relation between the characteristics of academic work, its results and efforts spent on its implementation (the satisfaction is the result of students' cognitive-creative activity, at the same time satisfies the need for the achievement and the fulfillment and encourages further development of the personality in professional search and growth); 4) state (in this view, the satisfaction – is, above all, the emotional experience,

resulting in two basic forms: situational experiences of joy, satisfaction and pleasure and more stable states – feelings) and refers to the satisfaction of an individual psychological status. On the appointed positions in the common sense, the satisfaction of the study can serve as an integrative measure the degree of the realization of personal students' expectations generated in the process of professional skills, as an indicator of success.

Key words: satisfaction, success, attitude (to), emotional experience, estimation, status, motivation, arrangement.

УДК 37. 086

Оксана Горбатюк
Oksana Horbatiuk

КРИТЕРІЇ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ НА СТАНДАРТИ КОМПЕТЕНТІСНОЇ ОСВІТИ

EVALUATION CRITERIA OF PEDAGOGICAL MASTERY IN TERMS OF THE TRANSITION TO THE STANDARD OF COMPETENCE EDUCATION

У статті представлено результати аналізу теоретичних засад та особливостей компетентнісного підходу в освіті. Виявлено й охарактеризовано основні компетенції сучасного педагога та окреслено їх особливості. Обґрунтовано підходи до побудови системи критеріїв оцінки професійної майстерності педагога.

Ключові слова: освіта, критерії, оцінка, компетентнісний підхід, стандарти освіти.

Процеси інтеграції України в європейський освітній простір та перехід на сучасні освітні стандарти, обумовили необхідність кардинальних змін у галузі. Успішному реформуванню системи освіти загалом сприятиме підвищення професійної майстерності педагогів на засадах компетентнісного підходу та вироблення критеріїв оцінки рівня педагогічної майстерності викладачів різних рівнів.

Питанням компетентнісного підходу в освіті присвятили свої роботи такі дослідники, як Дж. Равен, Дж. Боуден, М. Лейтер, Е. Шорт, Р. Уайт, Р. Хайгерті та ін. Серед вітчизняних науковців варто відзначити публікації Н. Авшенюка, Т. Десятова, Л. Дяченка, Н. Постригач, Л. Пуховської, О. Сулими, Г. Терещука, Н. Фоменко та ін.

Водночас, питанням визначення і застосування критеріїв оцінки рівня підготовки фахівців у контексті нових стандартів освіти, уваги у зазначених публікаціях приділялося недостатньо. У зв'язку з цим окреслена проблема є досить актуальною.

Тому мета статті є обґрунтувати теоретико-методичні засади вироблення критеріїв визначення рівня педагогічної майстерності в умовах переходу на стандарти компетентнісної освіти в Україні.

У психолого-педагогічній літературі поняття «компетентність» одержало широке поширення порівняно недавно. Так, наприкінці 1960 – початку 1970-х рр. у західній, а наприкінці 1980-х рр. у вітчизняній літературі зароджується спеціальний напрям – компетентнісний підхід в освіті.

Термін «компетенція» має два значення: коло повноважень якої-небудь особи; і коло питань, у яких дана особа має пізнання, досвід [3, с. 7-9]. Щодо освітньої галузі має сенс саме