

ОЦІНКА ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦЯ ЯК МОТИВАЦІЯ
ДЛЯ ЗАСТОСУВАННЯ РЕЙТИНГОВОЇ СИСТЕМИTHE QUALITY ASSESSMENT TRAINING OF SPECIALIST
AS MOTIVATION FOR THE RATING SYSTEM APPLICATION

У статті розглянуто складові елементи рейтингової системи оцінювання, а також фактори, які підвищують її значимість. Визначенні способи вдосконалення рейтингової системи оцінювання в контексті забезпечення якості підготовки фахівців. В останні роки у закладах вищої освіти при підготовці кваліфікованих фахівців запроваджується рейтингова система оцінювання знань. Рейтингова система оцінювання успішності навчання студентів забезпечує реалізацію дидактичного принципу їх свідомості в навчанні, спонукає студентів працювати систематично та самостійно, розширює можливості для всебічного розкриття та розвитку творчих здібностей майбутніх фахівців.

Тому важливим та актуальним є запровадження рейтингової системи оцінювання навчальної діяльності студентів, яка сприяла б створенню оптимальних умов для професійної підготовки фахівців. Рейтингова система оцінювання використовується в багатьох країнах світу [5].

Для втілення рейтингової системи оцінювання знань студентів, майбутніх фахівців, дуже важливі певні умови: належне організаційно-методичне забезпечення, обов'язкова самостійна робота студентів; застосування письмової перевірки знань; готовність викладачів та самих студентів до її сприйняття [5].

У процесі дослідження встановлено, що перш ніж впроваджувати в навчальний процес рейтингову систему оцінювання знань майбутніх фахівців, необхідна підготовка, а саме: структурування матеріалу на окремі елементи знань та умінь (виділення наукових ідей, фактів, понять, визначень, термінів тощо); планування комплексу завдань; обов'язковий підбір матеріалу для повторення, встановлення міжпредметних зв'язків; конструювання відрізка навчального матеріалу (теми, модуля); підбір методів, прийомів стимулювання пізнавальної активності студентів і засобів формування мотивації; створення проблемних ситуацій, системи запитань.

Ключові слова: фахівець, мотивація, рейтингова система, методики, оцінка, напрям підготовки, якість освіти.

The article deals with the components of rating system, as well as the factors that increase its importance. The ways of improving rating system are determined in the context of quality assurance training. In recent years, higher education institutions have been introducing a rating system of knowledge assessment in the training of qualified professionals. Rating system for evaluating the success of students' education ensures the implementation of the didactic principle of their study awareness, encourages students to work systematically and independently, enhances the opportunities for full disclosure and development of the creative abilities of future professionals.

Therefore, it is important and urgent to introduce a rating system for evaluating students' educational activities, which would help to create optimal conditions for professional training of specialists. Rating system is used in many countries around the world. For the rating system implementation of student's knowledge assessment, as future specialists, certain conditions are very important: proper organizational and methodological support, compulsory independent work of students; application of written knowledge assessment; willingness of teachers and students themselves to its perception.

In the course of the research it is established that before rating system implementing of future specialists' assessment of knowledge in training, it is necessary to prepare, namely structuring the material into separate elements of knowledge and skills (allocation of scientific ideas, facts, concepts, definitions, terms, etc.); planning of complex tasks; compulsory selection of material for repetition, cross-curricular links; constructing a segment of educational material (topic, module); selection of methods, stimulation methods of students' cognitive activity and means of formation of motivation; creation of problematic situations, system of questions.

Key words: specialist, motivation, rating system, methods, evaluation, training direction, quality of education.

УДК 374.32:331.101.3

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2019.21.2-32>

Маслова К.І.,

викладач кафедри іноземних мов
Одеського національного
економічного університету

Постановка проблеми в загальному вигляді.

Впровадження рейтингової системи оцінювання повинно позитивно змінити процес навчання, стосунки між викладачем і студентом, створити умови для творчого зростання майбутніх фахівців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

За результатами аналізу наукових джерел виявлено, що існують різноманітні тлумачення поняття «якість підготовки фахівців». Так, наприклад, у своєму дослідженні П.І. Канівець [1] розглядає якість спеціаліста як об'єктивно існуючу сукупність властивостей і характеристик, які визначають його як фахівця певної спеціальності. А О.М. Мелешко [2] для оцінювання якості підготовки фахівця запро-

понувала схему формування показників якості підготовки: рівень професійної компетентності, особистісні якості фахівця.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Рейтингові оцінювання знань – порівняно нова система у вітчизняній педагогіці. Вона покликана допомогти якісному формуванню високо кваліфікованих майбутніх спеціалістів. Питання, як саме найдоцільніше використовувати систему для отримання позитивного педагогічного результату, ще не є розкриті повністю.

Мета статті – виявити та розкрити позитивні якості впровадження рейтингової системи оцінювання знань та підготовки майбутніх фахівців.

Таблиця 1

Фактори оцінки якості праці

№	Фактори оцінки якості праці	ЗВО	Підприємства
1	Обсяг роботи	+	+
2	Якість роботи	+	+
3	Своєчасне виконання завдань	+	-
4	Дотримання трудової дисципліни	+	+
5	Обсяг знань за конкретним фахом	+	+
6	Творча ініціатива	+	+
7	Навички організаторської діяльності	+	-
8	Культурний кругозір	+	-
9	Участь у громадському житті	+	+
10	Напруженість праці	-	-
11	Ступінь самостійності	+	+
12	Потреба в керівництві	-	+
13	Співробітництво і взаємини з колегами	+	+
14	Володіння сучасною технікою	+	+

Виклад основного матеріалу. Формування ринкових відносин змінило систему добору кваліфікаційних кадрів, яка все більш жорстко вдається до оцінки конкурентноздатності фахівців. У цих умовах оцінка якості підготовки фахівців стає навіть не так способом зворотного зв'язку в системі «ЗВО-підприємство», як необхідним інструментом добору справжніх професіоналів. Водночас такий підхід створює умови для характеристики престижності закладу вищої освіти, який забезпечує підготовку фахівців відповідної кваліфікації.

Слід також враховувати, що для молодого фахівця закінчення закладу вищої освіти ставить складні проблеми, пов'язані із самостійним застосуванням знань, умінь і навичок, розв'язання професійних питань, налагодження міжособистісних стосунків з колегами, підлеглими, керівництвом тощо.

Складність даної ситуації полягає також в тому, що на етапі входження в трудовий колектив як самим молодим фахівцем, так і його безпосередніми керівниками оцінюється не так ефективність праці фахівця, як його трудовий потенціал. Очевидно, що уявлення про трудовий потенціал і його оцінку такі різні, що на практиці частіше виникають дві крайнощі:

1. Оцінка має занадто узагальнений характер.
2. Однозначно позитивний чи негативний.

Аналізуючи систему оцінок, які використовуються для характеристики молодих фахівців, слід зазначити, що для закладів вищої освіти ця система будуватиметься на матеріалах анкетування керівників підприємств і має узагальнений характер.

На самих же підприємствах не розроблено будь-якої чіткої системи оцінювання якості підготовки фахівців. Це дозволяє зробити висновок, що в умовах формування ринку праці зовсім очевидним і необхідним є створення різних систем оцінювання ділових і особистісних якостей фахівця.

У цьому плані, як свідчать результати досліджень, найбільш дієздатною є рейтингова система оцінки фахівців. Разом із тим є доцільним зіставлення різних методик, розроблених, з одного боку, закладами вищої освіти, з іншого – розробок, які використовуються на підприємствах. Аналіз таких методик свідчить, що основними факторами, які їх визначають, є:

- 1) добір факторів, які визначають рівень підготовки і якості роботи фахівців;
- 2) кількісна оцінка показників рівня підготовки і якості роботи фахівців.

Вивчення методик оцінки якості підготовки й ефективності роботи молодих фахівців, які використовуються в системі вищої освіти, на підприємствах, дозволяє встановити, що підхід до відбору відповідних факторів є далеко не однозначним (табл. 1.1).

Якщо відокремити фактори оцінки якості праці фахівців, що використовуються у всіх методиках, до них можна віднести:

- 1) обсяг роботи;
- 2) якість роботи.

Серед факторів, які використовуються і підприємствами, і закладами вищої освіти, можна зазначити:

- 1) обсяг знань за конкретним фахом;
- 2) творча ініціатива;
- 3) ступінь самостійності;
- 4) дотримання трудової дисципліни;
- 5) співробітництво і взаємини з колегами;
- 6) участь у громадському житті;
- 7) володіння сучасною технікою.

Слід зазначити, що такий фактор, як своєчасність виконання завдань, який використовується в методиках закладів вищої освіти, в розробках підприємств не застосовується.

Разом із тим слід зазначити, що збіг 64% факторів, які оцінюють якість підготовки і праці фахівців, у ЗВО і на підприємствах свідчить про можливість порівняння рейтингових систем оцінок студентів і молодих фахівців. Природно, що при однотипності факторів показники та їх якісний співвимір у закладі вищої освіти і на підприємствах будуть різними. Найголовніше, що рейтингова система дозволяє формувати чіткі настанови однотипного характеру як у студентів, так і в молодих фахівців.

Що ж взагалі таке «рейтингова система» та мета її застосування у закладах вищої освіти?

- Метою запровадження рейтингової системи є: – підвищення якості підготовки фахівців;

- підвищення мотивації студентів до активного навчання;
- систематичної відповідальності за результати навчальної діяльності;
- забезпечення змагань та здорової конкуренції в навчанні;
- підвищення об'єктивності оцінювання рівня підготовки студентів – у майбутньому молодих фахівців [3].

В основу рейтингової системи оцінювання молодих фахівців покладено поопераційний контроль і накопичення рейтингових балів за різнобічну навчально-пізнавальну діяльність у процесі навчання. Використання універсальної 100-бальної шкали дозволяє зробити результати оцінювання навчальних досягнень більш порівнянними, а її застосування більш прозорою і обґрунтованою.

Накопичувальна бально-рейтингова система оцінювання результатів навчання студентів має певні переваги та недоліки.

Студенти мають можливість накопичувати та контролювати накопичені бали, виконуючи додаткові завдання. За кожним отриманим балом стоїть відповідна кількість виконаних завдань, участь у конференціях або написання статей, що формують професійні компетентності майбутніх фахівців. До недоліків накопичувальної бально-рейтингової системи оцінювання знань студентів можна зарахувати значну трудомісткість робіт та доведення їх до відома студентів [6, с. 226-227].

Отже, впровадження рейтингової системи оцінювання знань та професійної підготовки студентів, незважаючи на певні недоліки, дозволить більш комплексно оцінити рівень підготовки студентів – майбутніх фахівців [6, с. 226-227].

Висновки. Як показало дослідження, для рейтингової системи оцінювання знань студентів принципово важливе значення має вибір шкали

оцінювання, передбачення видів контролю окремих дій, рейтинг, успішність та мотивація майбутніх фахівців.

Організація навчального процесу з використанням рейтингової системи оцінювання якості та рівня знань студентів є педагогічною інновацією, яка направлена на стимулювання самостійної навчально-пізнавальної діяльності студентів, сприяє підвищенню мотивації у здобутті знань, чіткій організації навчального процесу і, як результат, призводить до підвищення якості освіти майбутніх фахівців [5].

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Канівець П.И. Модели и методы оценки качества подготовки и повышения конкурентоспособности специалистов : дис. на соискание науч. ст. канд. эконом. Наук : 08.00.13. Новочеркасск, 2004. 230 с.
2. Мелешко Е.Н. Методы и модели управления качеством подготовки специалистов с высшим образованием в регионе : дис. на соискание науч. ст. канд. эконом. Наук : 08.00.13. Ростов-на-Дону, 2000. 249 с.
3. Кудрявцева О.М. Досвід запровадження рейтингової системи оцінювання знань майбутніх педагогів з дошкільної освіти у курсі «Вступ до спеціальності». *Вісник Інституту розвитку дитини. Серія : «Філософія, педагогіка, психологія»* : зб. наук. пр. Київ : Вид-во НПУ ім. В.П. Драгоманова, Ін-т розв. Дитини, 2012. № 23. 166 с.
4. Фіцула М.М. Педагогіка : навчальний посібник. 2-ге вид., виправлене, доповнене. Київ : Академвидав, 2005. 559 с.
5. Електроний ресурс <https://www.sites.google.com/site/pedagogicnijuniversitet/referat-na-temu-modulno-rejtingova-sistema-ocinuvanna-znan-studentiv>
6. Боровик М.В. Оцінювання результатів навчання за накопичувальною бально-рейтинговою системою. *Економічний аналіз* : зб. наук. праць. Тернопіль : 2014., Том 15. № 2. с. 222-227