

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ВИКЛАДАЧА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

М. Сметанський

*Вінниця, Державний
педагогічний інститут*

Основи високої професійної майстерності закладаються у вузі в період інтенсивного засвоєння теоретичних основ майбутньої спеціальності. Результативність цього процесу зумовлюється різними факторами: соціальними, психологічними та педагогічними. Але чи не найважливішим із них є особистість вузівського викладача, рівень його професійної майстерності, особисті якості, ставлення до роботи.

Сучасні події розгортаються так, що проблема майстерності вузівського викладача набуває особливої гостроти.

Дослідження Р.Шакурова свідчать, що серед регулюючих мотивів діяльності найдієвіший - прагнення привернути доброзичливу увагу до своїх успіхів з боку колег і керівників, а особливо - зберегти довір'я і престиж у їх очах. Другий за вагою регулюючий мотив пов'язаний із стимулюючим ефектом творчої атмосфери у педагогічному колективі.

Як не прикро, але саме ці стимули і відсутні в організації педагогічного процесу у вузі. На питання анкети, запропонованої викладачам: "Чи радіють колеги Вашим успіхам?", більшість респондентів відповіли негативно. Не завжди у вузі забезпечується і атмосфера творчості.

У сучасній системі освіти успіх роботи навчального закладу в основному залежить від добросовісної, компетентної роботи ректора вузу та його заступників. Колективний розум, його енергія реально ще не залучаються до розв'язання усіх питань вузівського життя.

Одним з найважливіших регуляторів ділових стосунків у вузі є моральна свідомість, громадянська позиція кожного викладача, структурного підрозділу та колективу в цілому. Проте розраховувати на дієвість цих чинників у нашому деформованому суспільстві не доводиться. Надто вже тривалий час ці якості знецінювались.

Тому виникає необхідність шукати інших засобів активізації діяльності вузівського викладача.

Цьому до певної міри може сприяти атестація (із відповідним матеріальним і моральним стимулюванням) не лише вузу, але й кожного структурного підрозділу (кафедри, факультету). Проводити таку атестацію слід на двох рівнях.

Спочатку атестується вуз на певну категорію. Здійснює атестацію вузу комісія, створена при Верховній Раді. До її складу повинні входити відомі науковці, інспектори Міністерства освіти, члени комісії з питань освіти при Верховній Раді, викладачі вузів, представники органів місцевої влади. Комісія повинна нести реальну відповідальність за об'єктивність своєї оцінки. При встановленні певної категорії вузу відповідно зростає і фонд його заробітної плати. Це зростання забезпечується із місцевого бюджету.

Важливим є питання показників та критеріїв оцінки вузу. На нашу думку, показниками якості роботи вузу можна було б вважати:

- 1) стан фізичного розвитку студентів;
- 2) психологічний стан учасників педагогічного процесу;
- 3) рівень професійної підготовленості майбутніх спеціалістів;
- 4) стан організації та результати виховної роботи у ВНЗ;
- 5) стан організації наукової роботи у вузі та її результати.

Другий етап - внутрішньовузівський. Кожний структурний підрозділ подає замовлення на атестацію з певної категорії. Створена у вузі комісія встановлює, якою мірою структурний підрозділ відповідає бажаній категорії. Свої експертні висновки комісія подає раді інституту, яка і розв'язує питання про встановлення категорії. Доплата за категорію повинна здійснюватись із фонду вузу. Це змусить усіх підходити виважено до атестації та присвоєння відповідної категорії.

Здійснюється атестація вузу та структурних підрозділів раз у п'ять років. А якщо вуз чи його структурний підрозділ не подає замовлення на переатестацію рангом вищої чи раніше встановленої категорії, то автоматично спускається на нижчу категорію, втрачаючи при цьому в рівні заробітної плати.

Атестація вузу та структурних підрозділів активізує проблему майстерності у вузі, відношення взаємовідповідальності та вимог-

ливості між викладачами, сконцентрує увагу всього колективу на досягненні поставленої мети, зробить конкурентну основу добору кадрів дієвою та об'єктивною. А це у свою чергу стане важливим стимулом покращення роботи вузівського викладача.

ВПРОВАДЖЕННЯ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ПЕДАГОГІЧНОГО ВУЗУ

О. Демідієнко, В. Кузнецова

*Харківський
педагогічний університет*

Педагогічна праця за своєю природою творча, вона неможлива без наукових досліджень, які є її складовою частиною. Для удосконалення навчального процесу велике значення мають педагогічні технології, які повинні гарантувати досягнення заданої якості підготовки майбутніх вчителів, ріст їхньої професійної підготовки, розвиток творчих здібностей. Тому одним із важливих завдань педагогічної освіти є залучення студентів до науково-дослідної роботи вже з перших днів їх навчання в вузі. На цей напрям діяльності вищої школи звертають увагу педагоги країн СНД (Росія, Білорусь, Україна).

В педагогічних вузах Білорусії зміст технологій навчання студентів висвітлюється в багатьох науково-методичних працях (Кирвель І.І., Гурский Б.Н., Апатов А.В., Ерей Л.М. та інші - "Участие студентов в проведении научно-исследовательских работ". Минск. 1991. Автори відзначають, що до науково-дослідної роботи слід залучати якомога більше студентів, особливо при виконанні госпдоговорних тем. Такі дослідження викликають у студентів зацікавленість завдяки їх актуальності і практично-економічному значенню. Заслуговує на увагу проблема екологічної освіти на Україні (див. Грейда Н.Б. "Проблеми екологічної освіти у вищих навчальних закладах", Луцьк, 1995 ; Кузнецова В.І. "Екологічна освіта і виховання студентів при їх участі в наукових дослідженнях", Житомир, 1995 та інші).

В провідних капіталістичних країнах (США та ін.) педагогічні