

### Список літератури

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Даниел Белл; перевод с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: AKADEMIA, 1999. – 956 с.
2. Дракер П. Посткапиталистическое общество / П. Дракер // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / П. Дракер; под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – 640 с.
3. Задорожный Г.В. Интеллектономика как мировоззрение нового века / Г.В. Задорожный // Социальная экономика. – 2002. – № 3. – С. 3-23.
4. Яковенко Л.І. Економічні основи модернізації вищої освіти в умовах становлення економіки знань / Л.І. Яковенко, О.В. Пащенко. – Полтава: Скайтек, 2011. – 216 с.

УДК 371.315

Чацкіс Ю.Д.,

Федорець М.С., кандидати екон. наук, доценти (ДонНУЕТ, Донецьк)

### НАУКОВЕ ОБҐРУНТУВАННЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ УЧАСНИКІВ МАЙСТЕР-КЛАСУ

*Статтю присвячено дослідженню окремого елемента майстер-класу як критерія оцінки діяльності його учасників. Науковий підхід передбачає всебічне та системне вивчення цієї складової за різними ознаками, що за створення реального майстер-класу дозволить розробити достатньо якісні показники для загальної оцінки заняття, ефективності діяльності майстра та інших учасників.*

**Ключові слова:** майстер-клас, навчальний процес, учасники, концепція, критерії оцінки, облікові дисципліни.

Однією з ефективних форм розповсюдження власного педагогічного досвіду є майстер-клас. Це поняття широко використовується в багатьох сферах діяльності людини, в тому числі й у вищій освіті. Майстер-клас належить до особливого жанру узагальнення та поширення педагогічного досвіду, що являє собою фундаментально розроблений оригінальний метод або авторську методику, яка спирається на свої принципи і має певну структуру.

Із цієї точки зору майстер-клас відрізняється від інших форм трансляції досвіду тим, що в процесі його проведення здійснюється безпосереднє обговорення запропонованого методичного продукту і пошук творчого вирішення педагогічної проблеми як з боку учасників майстер-класу, так і з боку майстра (мається на увазі педагог, який проводить майстер-клас). Майстер-клас використовують як головний засіб передачі концептуальної нової (авторської) ідеї. А головним в технології його проведення є не трансляція і освоєння інформації, а передача способів діяльності як однієї з важливих функцій майстра [1, с. 1-8].

Викладачам необхідно постійно вчитись, учитись один в одного. І кращим збудником для цього має стати взаємообмін професійним досвідом. Про-

фесійна майстерність завжди є плодом досить тривалої практичної праці викладача. Але праці осмисленої, наповненої вдумливими роздумами над різноманітними проблемами своєї професійної діяльності.

У сьогоднішньому контексті професійна майстерність означає насамперед уміння швидко та якісно вирішувати освітньо-виховні завдання, а якщо бути ще більш точним, то сьогодні активно впроваджується у практичну педагогіку технологічна парадигма розвитку професіоналізму, що означає здатність викладача гранично точно ставити навчально-виховні завдання та логічно, послідовно, найбільш оптимальним шляхом вирішувати їх [5, с. 28].

Стає ясно, що сучасний викладач-професіонал повинен відрізнитись «обличчям незагального виразу». Досягти ж цього результату сьогодні вкрай не просто. Реалізовані нині варіативні освітні моделі, специфікація освітньо-виховного простору висуюють на передній план пріоритет індивідуалізації професійної діяльності викладача.

Ідея змагальності наче відступає на другий план, але не зникає зовсім. Просто парадигма «інноваційності» професійного досвіду стає лідируючою в оцінці якості роботи педагога. Професійний шлях викладача-інноватора не завжди тріумфальний. Високий клас майстерності викладача, а саме так в одному з варіантів можна пояснити ідею майстер-класу, саме й повинен бути відзначений втіленими в життя ознаками інноваційності. Але інноваційності не спонтанно-емпіричної, а відзначеної свідомістю свого професійного досвіду, його системною опрацьованістю, вивіреністю до рівня технологічно послідовного алгоритму педагогічних дій, що зумовлять заздалегідь визначний виховно-освітній результат. Це досить важлива й відповідальна процедура, яка високо цінується в роботі будь-якого майстер-класу.

Організацію і методику проведення майстер-класу розглядали у своїх роботах Л.О. Омелянович, Д.В. Фірсова, С.Д. Булавенко, А.В. Машукова, І.Ф. Полещук, Г.К. Селевко, Л. Шниренкова і деякі інші [1-6]. Проте до цього часу не вироблено чіткої моделі такого виду занять, відсутнє наукове обґрунтування окремих його елементів. Проблеми щодо розробки критеріїв оцінки діяльності учасників майстер-класу з облікових дисциплін поки що не розглядались у фундаментальних дослідженнях і спеціальній економічній літературі.

Мета нашої статті полягає у створенні наукового підґрунтя для оцінки якості діяльності учасників майстер-класу, розробки системи відповідних критеріїв на основі комплексного підходу.

Система оцінки призначена підвищити ефективність діяльності всіх учасників майстер-класу. Оцінка діяльності дозволяє виявити відповідність робочих показників встановленим вимогам і нормативам, допомагає виявити ті аспекти роботи учасників, які потребують поліпшення. Процес оцінки надає можливість виявити як індивідуальні проблеми, так і спільні, характерні для всього колективу. З одного боку, він дозволяє зібрати необхідну інформацію для планування та організації навчання учасників, а з другого – підвищити їхню мотивацію, скоригувати поведінку і отримати підстави для їхнього заохочення.

Оцінюючи діяльність, в тій чи іншій мірі оцінюється і поведінка учасників. Оцінка поведінки ґрунтується на тому положенні, що існують ефективні та

неефективні види поведінки, які визначають успіх виконання тієї чи іншої роботи (або заважають досягненню встановлених показників). При цьому основним показником ефективності поведінки є результати діяльності.

Під час розробки системи оцінки діяльності учасників необхідно вирішити, на підставі яких критеріїв буде проводитися оцінка, іншими словами, що саме в діяльності нам треба оцінити. Говорячи про критерії, ми виходимо з наступного визначення: «Критерій – це такі характеристики роботи та поведінки, які, на думку кваліфікованих спостерігачів, становлять необхідні «стандарти досконалості», які необхідно досягти, щоб як колектив, так і індивід могли реалізувати свої цілі» [6, с. 2].

Інакше, критерії – це ті показники, ті характеристики, ґрунтуючись на яких можна судити про те, наскільки добре учасник виконує свою роботу.

Оцінка діяльності здійснюється на різних підставах, серед яких можна виділити наступні групи критеріїв.

Загальноорганізаційні або корпоративні: наявність і відповідність, вони єдині для всіх учасників. Наприклад: якість, своєчасність, повнота виконання обов'язків тощо. Критерії, що відповідають певному робочому місцю, виду діяльності, належать до спеціалізованих. Ця група критеріїв закріплюється в окремих документах – методиках оцінки діяльності, розроблених для кожної окремої посади.

Залежно від того, що буде предметом оцінки в першу чергу, можна виділити кількісні та якісні критерії або показники ефективності діяльності того чи іншого учасника.

Кількісні показники є найбільш поширеними критеріями оцінки діяльності. Це самий зрозумілий, найоб'єктивніший і найпряміший спосіб оцінки, за якого діяльність учасників оцінюється на основі досягнутих результатів. Під час проведення оцінки слід враховувати дію факторів, що впливають на оцінювані робочі результати.

До якісних критеріїв оцінки відносять:

1. Якість роботи. Дуже часто якість роботи буває важливішою, ніж продуктивність праці.

2. Індивідуальні характеристики учасника оцінюються за допомогою різних оціночних шкал, анкет або тестів, що дозволяють оцінити особисті та ділові якості, а також особливості поведінки, мають вплив на ефективність роботи. Під час оцінки особистих якостей учасника на перший план виходять ті якості, які мають найбільше значення для досягнення високих результатів: комунікабельність, особистісна зрілість, емоційна стійкість та інше. В оцінці ділових якостей, як правило, визначається ступінь прояву в учасника якостей, які характеризують його ставлення до дорученої справи. У першу чергу, мова йде про такі якості, як самостійність, відповідальність, ініціативність, надійність, наполегливість тощо.

Найбільш широке поширення одержали об'єктивні критерії оцінки показників: стандарти, нормативи якості та продуктивності, які можуть бути встановлені практично для будь-якої роботи. Найбільш прийнятним є використання об'єктивних критеріїв для оцінки діяльності. Але процес може оцінюватися і за

суб'єктивними критеріями. До суб'єктивних критеріїв належать такі показники і характеристики, які оцінюються на підставі думок і оцінок експертів-спостерігачів за майстер-класом. Така категорія критеріїв використовується зокрема для оцінки діяльності виконавців. Об'єктивність тут завжди буде відносною.

Якщо в оцінці ефективності діяльності учасника майстер-класу в одному показнику враховується, комбінується або поєднується інформація, отримана в результаті оцінки різних характеристик роботи та поведінки оцінюваного, то такий показник є інтегральною оцінкою. Якщо ж оцінюються окремі аспекти роботи або поведінки, то ці показники можуть розглядатися як прості критерії. Сукупність простих критеріїв дає можливість отримати диференційовану оцінку діяльності та робочої поведінки співробітника, яка в деяких випадках виявляється переважно інтегральною.

Критерії оцінки діяльності учасників майстер-класу покликані оцінити внесок кожного в досягнення загальних цілей. Вибір конкретних критеріїв оцінки (особистісні якості, поведінка або результати) залежить від категорій оцінюваних учасників і від того, як передбачається використовувати одержувані результати.

Критерії оцінки є письмовими нормативами того, як повинна виконуватися та чи інша діяльність. Критерії, якщо це можливо, розробляються спільно і обов'язково доводяться до кожного учасника. Вони належать до ключових параметрів, за якими буде оцінюватися діяльність учасників майстер-класу, а тому, якщо це можливо, розробляються спільно і обов'язково доводяться до кожного учасника.

Коли розроблені критерії оцінки, і майстер, і учасники знають, що очікується від їхньої діяльності. Це розуміння забезпечує основу для встановлення зворотного зв'язку, що, в свою чергу, сприяє ефективній діяльності кожного.

Існує кілька підходів до розробки критеріїв оцінки. Критерії оцінки, як правило:

- розробляються майстром самостійно;
- розробляються спільно з учасниками.

Крім того, важливо зауважити, що остаточне рішення все-таки приймає майстер.

Опис критеріїв необхідний для того, щоб всі однаково розуміли, про що йде мова.

За відсутності єдиного розуміння може статися, що кожен оцінює учасників майстер-класу за своєю власною системою оцінок. Письмовий опис критеріїв служить лише як інструмент для досягнення єдиного розуміння.

Важливо відзначити, що необхідно розробляти критерії до цілої функції, а не до конкретних завдань. Діяльність, яка буде задовольняти цим критеріям, отримає рейтинг добре виконаної, успішної роботи. Крім того, можна також сформулювати ту поведінку і ті результати, які будуть перевершувати очікування, або, навпаки, не виправдовувати їх.

Критерії повинні бути написані чіткою ясною мовою, враховуючи специфічну поведінку та дії, які будуть відповідати вимогам тієї чи іншої діяльності, а також перевершувати очікувані результати.

Під час розробки критеріїв, які можна було б використовувати для оцінки результатів учасників, слід дотримуватися певних правил:

- відбір показників, які найбільш точно характеризують результати оцінюваних категорій учасників;
- набір критеріїв оцінки, для кожного з яких відомі його переваги і недоліки, корисніший, ніж вироблення одного спільного, але такого, що має певні обмеження критерію оцінки показників.
- сукупність критеріїв, які використовуються для оцінки результатів діяльності учасника, має відображати той вклад, який він вніс у загальну роботу;
- бажано, щоб оціночні критерії спиралися не лише на експертну оцінку майстра та спостерігачів, а й на доступні об'єктивні показники роботи;
- в оцінці ступеня успішності учасника важливо обирати такі показники, які дозволяють виявляти розбіжності в рівні їхньої успішності.

Як критерії слід вибирати такі показники, які дозволяють встановити значущі відмінності між учасниками за характеристиками, прямо або побічно пов'язаними з показниками успішності виконання їхньої ролі під час майстер-класу.

Важливого значення набуває оцінка діяльності майстра. Для оцінки майстра необхідно розробити критерії оцінки його діяльності, які будуть враховувати специфіку цієї роботи. У цьому випадку можна виділити наступні параметри, за якими буде проходити оцінка: лідерство, прийняття рішень, взаємодія з учасниками. Критерії оцінки можуть розроблятися з різним ступенем деталізації. Врахувати всі особливості цієї чи іншої роботи досить важко.

Для визначення ефективності підготовки і проведення майстер-класу пропонується використання таких критеріїв:

1. Презентативність. Виразність інноваційної ідеї, рівень її представленості, культура презентації ідеї, популярність ідеї в педагогіці, методиці та практиці освіти.
2. Ексклюзивність. Яскраво виражена індивідуальність (масштаб і рівень реалізації ідей). Вибір, повнота та оригінальність вирішення інноваційних ідей.
3. Прогресивність. Актуальність і науковість змісту і способів навчання, наявність нових ідей, що виходять за рамки стандарту та відповідають тенденціям сучасної освіти та методиці навчання предмета, здатність не тільки до методичного, але й до наукового узагальнення досвіду.
4. Мотивованість. Наявність способів і умов мотивації, залучення кожного в активну творчу діяльність зі створення нового продукту діяльності на занятті.
5. Оптимальність. Достатність використовуваних засобів на занятті, їхнє поєднання, зв'язок з метою і результатом (проміжним і кінцевим).
6. Ефективність. Результативність, отримана для кожного учасника майстер-класу. Який ефект розвитку? Що це дає конкретно учасникам? Уміння адекватно проаналізувати результати своєї діяльності.
7. Технологічність. Чіткий алгоритм заняття (фази, етапи, процедури), наявність оригінальних способів актуалізації, проблематизації («розриву»), способів пошуку і відкриття, подиву, осяяння, рефлексії (самоаналізу, самокорекції).

8. Артистичність. Піднесений стиль, педагогічна харизма, здатність до імпровізації, ступінь впливу на аудиторію, ступінь готовності до поширення і популяризації свого досвіду.

9. Загальна культура. Ерудиція, нестандартність мислення, стиль спілкування, культура інтерпретації свого досвіду. Використання таких методичних рекомендацій дозволить, на наш погляд, забезпечити якісну підготовку та ефективне проведення майстер-класів у рамках поширення педагогічного досвіду працівників обласної освітньої системи.

**Висновок.** Таким чином, критерії оцінки є системою індикаторів, яка дозволяє оцінити ефективність діяльності учасників майстер-класу. Важливо мати на увазі, що для кожного з них пріоритетними є свої критерії.

Критерії оцінки разом з іншими елементами майстер-класу, що були розглянуті в дослідженні, формують наукове підґрунтя щодо створення концепції проведення майстер-класу з облікових дисциплін та надають можливості отримання якісних результатів за короткий час у процесі взаємодії поведінки викладача та учасників під час розвитку пізнавального характеру отримання знань, вмінь і навичок в умовах вирішення поставлених завдань.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямку є розробка проведення майстер-класу за окремими ділянками фінансового обліку на підприємствах і в організаціях.

### Список літератури

1. Омелянович Л.О. Організація і проведення майстер-класу: методичні рекомендації / Л.О. Омелянович, Д.В. Фірсов. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2008. – 31 с.
2. Булавенко С.Д. Майстер-клас: основи економіки. 10-11 класи / С.Д. Булавенко. – Х.: Веста: Ранок, 2007. – 432 с.
3. Машуков А.В. Организация и проведение мастер-классов: методические рекомендации. / А.В. Машуков. – Челябинск: Учитель года, 2004. – 13 с.
4. Полещук І.Ф. Підвищення рівня професійної підготовки студентів економічних спеціальностей засобами ігрових форм навчання: автореф. дис. ... канд. пед. наук / І.Ф. Полещук: Ін-т вищої освіти АПН України. – К., 2005. – 20 с.
5. Селевко Г.К. Альтернативные педагогические технологии / Г.К. Селевко. – М.: НДИ школьных технологий, 2005. – 224 с.
6. Шныренкова Л. Стандарты совершенства или разработка критериев оценки деятельности персонала / Л. Шныренкова // Управление персоналом. – 2005. – 14 с.