

**Дмитренко Г. А.**

## **СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ ПО ЦІННОМУ КІНЦЕВОМУ ПРОДУКТУ - СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМОК Ї РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ**

*В статті розглядається питання використання методів кваліметричного оцінювання якості освіти з точки зору вимірювання змін в формуванні особистості за термін перебування її в закладах освіти, починаючи з дошкільного віку.*

*In the article are examined the question of the utilization the methods estimating quality of the education organizing the person from pre- school till school.*

Сьогодні якість освіти оцінюють найчастіше з позицій процесу навчання та забезпечення навчального процесу як дидактичними, так і матеріально-технічними засобами. Крім того, якість освіти розглядають і з погляду якості управління, зокрема, планування, проведення педагогічних рад, батьківських зборів і ін., і нарешті, атестації закладів освіти [1,6,7].

У той же час практично не розробляється інший аспект якості освіти, що має ключове значення в контексті формування громадянського суспільства. Сьогодні, коли в нашій країні влада еліта (псевдо еліта) діє аморально без урахування інтересів більшості людей, здається недоречним говорити про побудову громадянського суспільства в Україні. Але суспільство не може тривалий час обходитися без ідеології, що дає перспективу розвитку суспільства країни на віддалене і близьке майбутнє, (тобто суспільства сприяючого самореалізації людини в рамках загальнолюдської моралі і національних традицій). Йдеться про кінцевий продукт системи освіти, який «виробляють» заклади освіти. Його ще називають цінним кінцевим продуктом, маючи на увазі, що цінність такого продукту обумовлюється його корисністю як особистості і головної продуктивної сили суспільства (зокрема корисністю для інших людей як «потреб» цього продукту).

Що є цінним кінцевим продуктом системи освіти, якість якого залежить від якості цього продукту.

Кому конкретно і яка людина потрібна суспільству? Яка людина потрібна сама собі як членові суспільству? Відповідь на ці запитання дає визначення сутності цінного кінцевого продукту [5].

Дійсно, кому потрібна людина? Відповідь може бути така: сама собі; роботодавцю; родині. Людина проводить багато часу також в трудовому соціумі; в соціумі навчальних закладах; інших мікросоціумах (на вулиці, в суспільному транспорті, зібраннях різного характеру та інше), де якості людини мають значення, бо впливають на інших.

Яка людина потрібна сама собі? Та, яка реалізує своє «ЕГО» в трудовому соціумі у роботодавця, в родині, соціумі в навчальних закладах, за місцем мешкання та відпочинку, в інших мікросоціумах. Самореалізація залежить від задоволеності потреб людини, починаючи з фізіологічних і безпеки і закінчуючи потребами соціальними (потребою у визнанні з боку інших) і творчими, які обумовлені здібностями. Оскільки ці вимоги залежать від професійного рівня, особистих рис людини її характеру, цінностей, задатків та здібностей, оскільки система освіти повинна допомагати людині розкрити (висвітлити) ці якості. Яким чином? Ось тут оцінці якраз і належить провідна роль.

А яка людина потрібна роботодавцю? Звісно, професійно компетентна, фізично здорова, творча і, нарешті, толерантна і відповідальна, яка поважає інших людей, тобто моральна. Це важливо для створення продуктивних колективів, здатних вирішувати серйозні виробничі завдання.

Таким чином цінними кінцевим продуктом системи освіти стає людина як особистість і головна ..... продуктивна сила суспільства, у якого є свої «споживачі». Очевидно, що якщо людина буде добре знати самого себе, свої здібності, риси характеру,

ціннісні орієнтири та інше він може краще самореалізуватися в трудовій діяльності, успішніше знайти «своє місце» в організації. Це ж стосується сім'ї та інших мікросоціумів. Роботодавцю потрібна людина як носій продуктивної сили праці, який буде конкурентноспроможним з конкретних параметрів, перелічених вище. Саме тому, виходячи з необхідності допомогти людині самореалізуватися (тобто знайти себе), в системі освіти повинен розпочатися процес оцінки не тільки знань, навиків і умінь (як це робиться сьогодні), але і оцінка ділових і особових якостей, а також здібностей. При цьому дана оцінка повинна мати не стільки менторський, скільки мотивуючий характер для самих же учнів.

#### Як оцінити цінний кінцевий продукт навчальних закладів.

Повною мірою оцінити людину, як особу, навряд чи вдасться, але люди завжди прагнуть мати уявлення про інших і (навіть) про саме собі. Допомогти об'єктивізувати цей процес так, щоб мотивувати самопізнання і прагнення до позитивних змін свого «ЕГО» може використання кваліметрії як області знань про методи кількісної оцінки якості продукції і взагалі якісних явищ [8] [9].

Ця ж кваліметрична оцінка здатна стратегічно завдання системи освіти з «формування освіченої, творчої особистості, становлення її морального і фізичного здоров'я» [2] перевести з розряду цілей, так як дозволяє виміряти рівень їх досягнення кількісною мірою.

Сам кваліметричний інструментарій, за допомогою якого стає можливим вимірювання риси характеру ділових та особистісних якостей людини (зокрема, учня), вже відомий [3, 4]. Мова йде про факторно-критеріальні кваліметричні моделі, побудова яких базується на виконанні двох принципових правил. Перше правило: оскільки всяке соціальне явище складається з елементів, що його обумовлюють, остільки потрібно виявити ці елементи (чинники) і визначити їх порівняльну важливість або вагомість в межах одиниці. Краще всього це пояснювали на конкретному прикладі. Беремо таку якість особистості, що дуже важлива для оцінки толерантності людини, як комунікабельність. Які елементи чи фактори обумовлюють цю якість? Наприклад, назвемо 5 таких: вміння почати розмову; вміння її підтримати; вміння слухати; вміння бути некатегоричним; вміння доброзичливо закінчити розмову.

Якщо вважати, що всі ці чинники однакові по важливості, то в межах одиниці вагомість кожного буде рівна 0,2 ( $0,2 \cdot 5 = 1,0$ ). Але, ймовірно, найбільш важливими все-таки є чинники «вміння слухати» і «бути некатегоричним» при обговоренні висловленого партнерами у момент спілкування. Припустимо, їх вагомість буде рівна відповідно 0,32 і 0,23. Тоді вагомість решти чинників визнати їх рівнозначною, будуть рівні по 0,15 ( $0,32 + 0,23 + 0,15 + 0,15 + 0,15 = 1,0$ ).

Друге принципове правило: кожен чинник у свою чергу підрозділяється на критеріальні елементи, за якими оцінюють (по відношенню до ідеалу-нормі, стандарту) ступінь присутності цього чинника в оцінюваному об'єкті. При цьому критерій, відповідний ідеалу (нормі, стандарту), прирівнюється до 1,0, а відхилення від ідеалу фіксується в долях одиниці виляти до нуля. Тому і оцінка, відповідно, коливається від 1,0 до 0,0. Наприклад, комунікабельність учня Иваненко В. Т. на момент вимірювання в 1-му класі була 0,44, а вже в 8-му класі вона, скажемо, склала 0,88. Видна динаміка параметра, тобто виявлений реальний внесок самого учня, школи, батьків. Таким чином можна оцінювати рівень творчого, морального розвитку, рівень фізичного здоров'я що вчать, а також природно властиві якості, які також можуть змінюватися в часі. Але їх присутність також повинна отримати оцінку, важливу для самопізнання кожного свого «ЕГО».

Таким чином, кінцевий продукт системи освіти може бути оцінений по двох групах параметрів. Перша група характеризує ступінь гармонічного розвитку особи як фундаменту елітної особистості. Сюди входять виявлення рівня освоєння знань, рівня творчого, морального, та фізичного розвитку учня. Цю оцінку важливо починати з дошкільних навчальних закладів таким чином, щоб вона стала наскрізною для усіх ступенів освіти. Друга група параметрів характеризує учня з точки зору її здібностей і характерних рис особистості. У вищій школі треба оцінити ще ділові і особистісні якості, які притаманні тій

професії, яку обрав студент. Це дозволяє готувати конкурентноздатних випускників вузів, які край потрібні роботодавцю.

І ті і інші групи параметрів, починаючи з дитячого саду, заносяться в такий документ, яким є картка особистості і яка супроводжує учня впродовж всіх років перебування у закладах освіти і видається на руки випускнику школи, училища, технікуму, коледжу. Така картка, будучи, по суті, паспортом особистості, несе велике мотиваційне і інформаційне навантаження. Вона сприяє самореалізації випускника в подальшому житті, в першу чергу, в трудовій життєдіяльності.

Саме у такому сприянні і полягає в стратегічному плані справжня місія систем освіти.

### **Висновок.**

Якщо розглядати громадянське суспільство як суспільство, сприяюче самореалізації (вільному розвитку) індивіду в рамках загальнолюдської моралі і національних традицій, тоді системі освіти природним чином належить базисна роль формування такого суспільства. Оскільки людина і відносини між людьми є первинними його складовими, остільки і цінним кінцевим продуктом системи освіти повинні бути не знання, а людина як особистість і головна продуктивна сила суспільства, що володіє знаннями. Тоді не вчителі-прикметники, а вчителі початкової школи набувають підвищеного статусу і оплати праці, а самі ті вчителі будуть відбиратися при цьому з кращих.

В цьому випадку місія системи освіти орієнтується на самореалізацію особистості, в першу чергу, в трудовій діяльності і тих мікросоціумах, які оточують кожну людину впродовж життя. Оскільки самореалізуватися гармонійній особистості в нормальному суспільстві легше, ніж не гармонійному, а знання свого «ЕГО» (характерних рис особи і здібностей) дає допоміжні можливості для самореалізації, остільки і повинна бути відповідним чином сформульована стратегічна мета діяльності закладів освіти. Тобто стратегічними цілями системи освіти в цьому випадку стають, з одного боку, підвищення рівня освіченості, творчого (інтелектуального), морального і фізичного розвитку особи що вчаться, з іншого боку, виявлення рівня здібностей і ступені наявності характерних рис особистості. Оцінка ж цих рівнів за допомогою факторно-критеріальних кваліметричних моделей стає тим засобом, який здатний повернути систему в освіти «обліччям» до особистості.

Очевидно, що не тільки в системі освіти формується особа і ніяка оцінка особи не може ні в якій мірі зміряти параметри особи. Але саме у сфері освіти, як найбільш організованій системі, можна почати процес сигнально-діагностичного оцінювання особистості на користь суспільства і самого індивіда, одержуючи при цьому могутній імпульс самопізнання і самовдосконалення.

### **Література**

1. Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття). - К.: Райдуга, 1994. - 61 с.
2. Дмитренко Г. А. Стратегічний менеджмент: цільове управління освітою на основі кваліметричного підходу. Навч. посібник. - К.: ІЗМН, 1996. - 40 с.
3. Дмитренко Г. А. Що є цінним кінцевим продуктом системи освіти // Директор школи, гімназії, ліцею. - 2006. — № 6.
4. Дмитренко Г. А., Олійник В. В., Онуфрієва О. Л. Цільове управління: вимірювання результативності діяльності учнів і педагогів. Навч.-метод. посібник. - К.: УПКККО, 1996. - 84 с.
5. Єльнікова Г. В. Атестація загальноосвітніх навчальних закладів в Україні: передумови, зміст, експеримент. - Харків: «Гімназія», 1999. - 160 с.
6. Одерій Л. П. Менеджмент якості вищої освіти. - К.: ІСДО, 1995. - 100 с.
7. Одерій Л. П. Основи системи контролю якості навчання. Навч. посібник. - К.: ІСДО, 1995. - 132 с.
8. Циба В. Т. Основи теорії кваліметрії. - К., 1997.
9. Циба В. Т. Основы социальной кваліметрии. - М, 1989.