

Назва конференції – «I Міжнародна наукова конференція з міждисциплінарних досліджень», 19 – 21 січня 2021 р., Берлін, Німеччина
Секція – Педагогічні науки

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ КВАЛІМЕТРИЧНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

**Кравченко Ганна Юріївна,
доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки,
іноземної філології та перекладу
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
innovatica@ukr.net**

Особливої актуальності для нашого дослідження набуває кваліметричний підхід, коли оперативне, гнучке управління вимагає ефективного збору інформації про якісний стан функціонування кафедральної системи, вчасного, об'єктивного зворотного зв'язку для своєчасного прийняття управлінських рішень.

Грунтовно кваліметричний підхід у педагогічних дослідженнях було описано в наукових працях Г. Азгальдова та В. Черепанова. За визначенням В. Черепанова, кваліметрія – це наукова дисципліна, яка вивчає методологію та проблематику комплексних кількісних оцінок якості будь-яких об'єктів – предметів, явищ або процесів [2, с. 8].

Застосування кваліметричного підходу в управлінні педагогічними системами відоме у вітчизняній і зарубіжній науці та практиці, в роботах В. Беспалька, Дж. ван Гига, Г. Дмитренка, Г. Єльнікової, К. Інгенкампа, Г. Кравченко, В. Лізинського, Е. Марченка, Л. Одері, І. Підласого, Г. Полякової, З. Рябової, В. Симонова та ін. Вчені описали технологію використання кваліметрії, яка дає можливість вимірювати стан об'єкта у будь-який час. Зазначена технологія працює на основі комплексної оцінки стану об'єкта, яка здійснюється у два етапи: перший – оцінка простих властивостей об'єкта, другий – оцінка складних.

Вимірювання та оцінювання є складовою будь-якої системи чи процесу. Саме знання про реальний результат, його порівняння зі встановленими цілями управління дають уявлення про стан функціонування та розвитку системи. Дж. ван Гиг стверджує, що «не можливо уявити собі процедуру прийняття рішень без притягнення процедур вимірювання і оцінок, тому що кількісне судження про явища повинні втілитися у відповіді стратегії поведінки» [4].

За ствердженням Л. Ішкова, використання кваліметричного підходу обумовлено тим, що оцінювання в соціально-педагогічних системах виступає засобом реалізації закону їх збереження, оскільки створення інформаційного супроводу управління полягає в безперервному зіставленні поточних показників цільових параметрів узгоджених із нормативними [5, с. 71].

Останнім часом все більше до моделей визначення та вимірювання результатів вводяться такі розділи математики, як матричний та факторний аналіз.

Розглянемо технологію розробки *кваліметричної моделі управління професійним розвитком викладачів кафедр та етапи її використання*.

Алгоритм створення кваліметричної моделі управління професійним розвитком викладачів кафедр містить такі етапи: визначення факторів (напрямів) діяльності через декомпозицію її загальних цілей; визначення критеріїв (складових) діяльності через декомпозивання напрямів діяльності; визначення вагомості кожного фактору (напрямку) та критерію (вимоги) діяльності методом експертної оцінки; визначення стандарту моделі діяльності з наступним унормуванням.

Спираючись на основні напрями організаційної, кадрової, навчальної, методичної, наукової та консалтингово-маркетингової діяльності, що здійснюють кафедри ми розробили фактори та критерії, які можна використати в контрольно-оцінних та моніторингових процедурах досліджуючи динаміку професійного розвитку викладачів. Критерії та показники виокремлюються з переліку державних вимог, які сконцентровані у нормативних та інструктивно-методичних матеріалах, що враховують основні Положення про діяльність закладу вищої освіти, діяльність кафедр, методичних відділів, центрів та закладених у них функціях співробітників.

Сукупний результат діяльності викладача закладу вищої освіти багатоликий, має різні форми й способи вираження. У цілому результат діяльності обумовлений виконанням функціональних обов'язків викладачем і пов'язаний з мірою реалізації системи його завдань. Н. Бордовська, О. Титова [3] пропонують класифікувати *види результатів* у структурі діяльності викладача наступним чином:

1. За внеском діяльності викладача в систему підготовки фахівця – у загальноосвітній підготовці, у професійній підготовці, у підготовці зі спеціалізації.

2. За адресатом – для студентів, для аспірантів, для докторантів і викладачів ВНЗ, для практичних працівників.

3. За рівнем науково-методичного забезпечення системи підготовки студента до майбутньої професійної діяльності.

4. За ступенем готовності студента до проведення самостійних наукових досліджень – на рівні виконання реферативних і проведення курсових робіт, на рівні виконання дипломних проектів, на рівні спільних наукових досліджень, на рівні проведення самостійних наукових пошуків.

5. За рівнем і якістю освоєння навчальної дисципліни, що викладається конкретним викладачем – за рівнем: задовільно, добре, відмінно; за якістю:

глибоке, діюче, системне, повне за обсягом, що виходить за межі програми освітньої діяльності.

6. За внеском викладача в розвиток своєї науки – на рівні наукового відкриття, на рівні розвитку наукового напрямку, на рівні розробки наукової теорії, на рівні проектування шляхів і способів відновлення, удосконалювання або розвитку практики.

7. За внеском викладача в справу підготовки науково-педагогічних кадрів – для свого закладу, на рівні своєї країни, для інших країн світу.

8. За рівнем свого розвитку як ученого і як педагога – динаміка росту по службових сходах викладача вищої школи й динаміка зміни наукових ступенів і звань.

9. За ступенем реалізації свого творчого потенціалу як міри задоволеності викладачем самим собою й своєю роботою у навчальному закладі – удоволений, є бажання змінити своє положення, незадоволений умовами й своїм положенням, але нічого не хоче робити з тих або інших причин (вік, здоров'я, конфлікт із керівником та ін.).

Наскільки бере активну участь викладач у життєдіяльності й розвитку кафедри, факультету або всього закладу вищої освіти, залежить від внутрішніх і зовнішніх причин і умов його діяльності.

У процесі дослідження визначено, що найбільш ефективним механізмом оцінювання якості професійної діяльності викладача, особливо його професійного розвитку є *освітній моніторинг*.

Г. Єльнікова пропонує застосування моніторингу на різних рівнях структури управління, який являє собою систему, що складається з показників, об'єднаних у стандарт, методів їх розробки, постійного спостереження за цими показниками, здійснення оперативної діагностики, випереджальне визначення диспропорцій, дроблення та коригування управлінських рішень [1, с. 177]. Сутність концепцій моніторингу полягає в синхронності процесів спостереження, вимірювання, вироблення на цій основі нових знань про стан об'єкту з подальшим моделюванням, прогнозуванням та прийняттям відповідного управлінського рішення.

Сьогодні Законом України «Про вищу освіту» (нова редакція), який набув чинності 6 вересня 2014 року, визначений перелік процедур і заходів, що становлять систему забезпечення вищими навчальними закладами, якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (систему внутрішнього забезпечення якості), які потребують визначення принципів та процедур забезпечення якості вищої освіти; здійснення моніторингу та періодичного перегляду освітніх програм; щорічного оцінювання здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних і педагогічних працівників вищого навчального закладу та регулярного оприлюднення результатів таких оцінювань на офіційному веб-сайті вищого навчального закладу, на інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб; забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників; забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу (самостійної роботи студентів, за кожною

Якщо загальна сума балів у таких межах: до 0,5 – рівень професійного розвитку не відповідає очікуванням адміністрації; від 0,5 до 0,65 – достатній рівень професійного розвитку; від 0,65 до 0,75 – оптимальний рівень професійного розвитку; від 0,76 до 1,00 – високий рівень професійного розвитку відповідає очікуванням адміністрації.

Упровадження на основі компетентнісного підходу сучасних технологій моніторингу якості освіти дозволяє підвищити ефективність функціонування, професійного розвитку та результативності діяльності викладачів кафедри за умов: створення науково обґрунтованої системи критеріїв і показників якості професійного розвитку на основі компетентнісного підходу; розробки на цій основі кваліметричної моделі цілеспрямованого відстеження ступеня відповідності розвитку професійної компетентності викладачів кафедри реальних результатів запланованим; розробки адаптованої технології цілеспрямованого відстеження якості управління професійним розвитком викладачів кафедр вищої школи; забезпечення здійснення поточного самовідстеження учасниками освітнього процесу якості управління професійним розвитком викладачів кафедр з періодичним зовнішнім відстеженням.

Проведення аналізу за допомогою кваліметричної моделі дає змогу здійснювати поточне відстеження та вчасне коригування процесу управління професійним розвитком викладачів у закладах вищої освіти.

Список літератури:

1. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: Колективна монографія/ Г.В. Єльнікова, Т.А. Борова, О.М. Касьянова, Г.А. Полякова та ін. / За заг. ред. Г.В. Єльнікової. – Чернівці: Технодрук, 2009. – 572с.
2. Азгальдов Г.Г. Теория и практика оценки качества товаров (основы квалиметрии) / Г. Г. Азгальдов. – М.: Экономика, 1982. – 256 с.
3. Бордовская Н. В. Методика оценки качества деятельности преподавателей вуза: метод. рекомендации / Н. В. Бордовская, Е. В.Титова. – СПб.; Архангельск, 2003. – 72 с.
4. Гиг Дж. Ван. Прикладная общая теория систем / Ван. Дж. Гиг ; пер. с англ. – М. : Мир, 1981. – Т. 1. – 336 с. ; Т. 2. – 730 с.
5. Ишкова Л. В. Педагогическая квалиметрия в теории и практике дополнительного профессионального образования / Л. В. Ишкова // Школьные технологии. – 2002. – № 1. – С. 170–174.
6. Кравченко Г.Ю. Адаптивне управління розвитком професійної освіти: Колективна монографія / Г. Єльнікова, О. Загіка, Г. Кравченко та інші / за заг. ред. Г. Єльнікової. – Павлоград: ІМА – прес, 2016. – 248 с.