

## ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

*У статті обґрунтовується модель професійного розвитку працівника вищого навчального закладу, виокремлюються складові професійної діяльності науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу та описується інструментарій оцінювання професійного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу. Також наводяться приклади використання динамічно-циклічної моделі професійного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу.*

**Ключові слова:** модель професійного розвитку науково-педагогічного працівника, кваліметричний інструментарій, професіоналізм педагога.

Пріоритетність саморозвитку людини не викликає сумніву, зокрема, актуальності набувають саме шляхи, які ведуть людину до саморозвитку та самоорганізації і становлять основу взаємодії учасників навчально-виховного процесу у вищій школі. Обговорення проблем вищої освіти, що проводиться нині, практично не вирішує їх у контексті індивідуальності науково-педагогічного працівника. Інертність у введенні інноваційних програм у вищу освіту також пов'язана з недостатньою увагою науковців та практиків до розвитку та саморозвитку педагога вищої школи.

У зв'язку з цим виникає низка протиріч, а саме: між соціальними та професійними аспектами діяльності (комерціалізацією суспільного життя та зниженням інтересу в молоді до навчання та не баченням чіткого шляху навчання молоді в такій ситуації); між внутрішніми та зовнішніми протиріччями суб'єкта діяльності (внутрішні – не співвідношення між прагненнями та особистими професійними можливостями; зовнішні – неузгодженість між творчими прагненнями науково-педагогічного працівника та необхідністю їх погодження з педагогічним колективом, керівником, студентами тощо). Вирішення цих питань є актуальним і вимагає особливої уваги з боку дослідників.

Виокремлення психолого-педагогічних факторів щодо моделювання та оцінювання розвитку професійної діяльності педагога ґрунтується на чинниках, які були визначені в науковій літературі. Дослідження особливостей педагогічної діяльності та вивчення професіоналізму педагога проводилося вітчизняними та зарубіжними науковцями (С.Батраковим, В. Блумом, Т.Гускейем, Н. Гузій, І.Зимнею, Н. Кузьміною, А. Кузьмінським, З. Курляндом, Л.Подимовою, В. Семіченко, В. Сластьонінін).

Професійний розвиток викладачів, безсумнівно, відбувається постійно, але, останнім часом, більш хаотично: засоби, що використовуються не допомагають викладачу розвиватися у нестабільному суспільстві. Таким чином, виникає необхідність пошуку сучасних засобів професійного розвитку науково-педагогічних працівників, що впливають не тільки на здобутки самого викладача та освітньої організації, а й на якість навчання та професійний розвиток майбутнього фахівця. Оцінювання професійного розвитку науково-педагогічного працівника значно вплине на мотиваційні аспекти праці педагога та надасть можливість самостійно оцінити свої професійні здобутки.

Метою статті є виокремлення складових моделі професійного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу та опис інструментарію оцінювання професійного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу (ВНЗ). Завданням є розгляд складових професійної діяльності науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу, охарактеризувати інструментарій вимірювання рівня професійного розвитку науково-педагогічного працівника ВНЗ, показати шляхи використання динамічно-циклічної моделі професійного розвитку науково-педагогічного працівника ВНЗ.

Професійне зростання педагога є головною вимогою часу. Задля оптимізації та упорядкування цього процесу необхідно змоделювати шляхи ефективного професійного росту. Зазначимо, що розробка нових теорій у будь-якій галузі знань невід'ємно пов'язана з моделюванням, яке допомагає систематизації та узагальненню накопиченої інформації, надає підходи до формування закономірностей, принципів тощо. В. Маслов розглядає тлумачення понять "модель". Під моделлю науковець розуміє "суб'єктивне відтворення у свідомості людини або групи людей і зовнішнє відображення різними засобами та формами найбільш суттєвих ознак, рис та якостей властивих конкретному об'єкту, процесу т.п., які об'єктивно йому (об'єкту) притаманні і дають загальну уяву про феномен, що нас цікавить, чи його окремі структурні складові" [4, с. 19]. Дотримуючись цих принципів, нами побудована модель професійного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу. Вона ґрунтується на принципах, методах та розумінні цілей науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу та з урахуванням безперервного професійного їх розвитку, що відбувається в контексті науково-педагогічної роботи вищого навчального закладу.

Модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу побудована з метою систематизації уявлення щодо професійного розвитку педагога вищої школи. В основу розвитку покладена професійна діяльність науково-педагогічного працівника.

Характеризуючи особливості розвитку науково-педагогічних працівників необхідно визначити їх місце та роль в організаційній структурі вищого навчального закладу. У дослідженні нами розглядається такий структурний підрозділ як кафедра, тому що її членами є науково-педагогічні працівники. Кафедра Законом України "Про вищу освіту" визначається базовим структурним підрозділом вищого навчального закладу, що проводить навчально-виховну й методичну діяльність з однієї або кількох споріднених спеціальностей, спеціалізацій чи навчальних дисциплін і здійснює наукову, науково-дослідну та науково-технічну діяльність за певним напрямом [3]. Відтак, основна професійна діяльність науково-педагогічного працівника складається з навчально-виховної, методичної, наукової, науково-дослідної та науково-технічної діяльності за напрямками, які визначені кафедрою. Таким чином, професійний розвиток науково-педагогічного працівника повинен базуватися на цих основних напрямках діяльності, що визначені Законом. Надаючи характеристику професійному розвитку науково-педагогічного працівника, важливо врахувати специфіку його діяльності, зокрема питому вагу постійної розумової діяльності у його роботі. Тому, на нашу думку, професіоналізм науково-педагогічного працівника значною мірою залежить від розвитку його розумової діяльності.

Сутність поняття професійного розвитку розглядається як педагогами, так і науковцями. Професійний розвиток тлумачиться як "процес формування суб'єкта професійної діяльності, тобто системи певних властивостей в умовах неперервної професійної освіти, самовиховання та здійснення професійної діяльності" [2, с. 733]. Таким чином, можна стверджувати, що це постійний процес оволодіння людиною новими професійними якостями. Цей процес супроводжується змінами. Професіоналізм визначається як "сформована в процесі навчання та практичної діяльності готовність до компетентного виконання функціональних обов'язків, що оплачуються і як рівень майстерності у професійній діяльності, що відповідає рівню складності роботи" [2, с. 742]. З огляду на таке визначення, можна виокремити основні елементи, що до професійної діяльності, а саме: фахова підготовка, самосвітні вміння, майстерність та здатність до якісного виконання професійних функцій. Таке розуміння професіоналізму можна віднести й до професійної діяльності науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу.

Отже, професійний розвиток науково-педагогічних працівників є складним і комплексним явищем, в основу якого покладені потреби людини в професійному та особистісному зростанні. Результати професійного зростання науково-педагогічного працівника також залежать від його взаємовідносин зі студентами та керівниками. Результати професійного розвитку науково-педагогічного працівника розглядаються як людський капітал вищого навчального закладу. Продуктивність таких результатів визначаються ефективністю управління процесом професійного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу.

Професійний розвиток науково-педагогічного працівника пов'язаний з його педагогічною діяльністю. Також до уваги було взято необхідність підтримувати у викладачів уже існуючі стимули до професійного розвитку та народжувати нові. Для цього враховували характеристики особистості кожного науково-педагогічного працівника, його право самостійно визначати цілі, планувати свою діяльність, обрати свій стиль професійного вдосконалення, кінцевий результат навчальної роботи. Усе це бралось до уваги при виборі елементів моделі професійного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу, тому що знання намірів педагога, його мотиваційної сфери, індивідуальних особливостей, специфіки діяльності уможливають правильний вибір засобів впливу, стимулів та управління для ефективного та якісного професійного зростання. Ураховувалося, що результати професійного розвитку визначаються за критеріями готовності педагога: до роботи не тільки в інноваційних процесах, але й творчих процесах у широкому сенсі; до проведення наукових досліджень; до професійного розвитку та самоактуалізації.

На нашу думку, модель професійного розвитку науково-педагогічного працівника не тільки повинна містити елементи професійної діяльності, а також бути спрямована на реалізацію здібностей та потенціалу особистості, враховуючи необхідні, послідовні і прогресивні зміни, що спрямовані на постійне вдосконалення.

Враховуючи вище зазначене, нами були виокремлені складові моделі професійного розвитку науково-педагогічного працівника, а саме: аналіз професійних потреб (за функціями діяльності науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу); визначення цілей професійного характеру (за змістом діяльності науково-педагогічного працівника ВНЗ); навчання за визначеними цілями (семінарські заняття, серії семінарських занять за темою, курси підвищення кваліфікації, тренінги, самоосвіта тощо); визначення плану дій професійного характеру (за функціями, за змістом); наукова діяльність; навчально-методична робота, організаційна діяльність. Завершальний елемент циклічної моделі є зворотній зв'язок (який відбувається за допомогою звітування різних типів, оцінювання не тільки рівня навченості студентів, а й рівня досягнень науково-педагогічних працівників за звітний період, на основі

чого відбувається рефлексія, результати якої впливають на подальший аналіз професійних потреб науково-педагогічного працівника).

Така модель допомагає визначити шляхи розвитку педагогічної майстерності та наукових здобутків науково-педагогічного працівника, має циклічний характер і виявляє невідкладні професійні питання, які з'являються в педагогів. Модель використовується з метою швидкого управлінського реагування на усунення проблем із застосуванням коучингових процедур.

Необхідно зауважити, що в основу моделі покладені системний, діяльнісний, компетентнісний та синергетичний підходи, теорія адаптивного управління, концепція спрямованої самоорганізації й концепція освітнього коучингу.

У роботі запропоновано кваліметричні методи оцінки професійного розвитку науково-педагогічних працівників ВНЗ. Кваліметрія (від лат. qualis – який за якістю та грец. metro – вимірюю) "наукова область, яка об'єднує кількісні методи оцінки якості продукції" [1, с.56].

Загальна сутність кваліметрії полягає в наступному: складна якість (явище) розкладається на основні складові фактори (частини). Кожний фактор має свою вагомість або важливість, яку виражають у частках від цілого так щоб сума цих часток дорівнювала цьому цілому. Ціле звичайно приймається за одиницю, а складові фактори виражаються у частках одиниці. Кожний з факторів зображує, у свою чергу, складне явище і тому розкладається на складові частини, які називаються змістовними критеріями фактору та виражаються в частках одиниці. Тобто, критеріям фактору надані вагомості, сума яких дорівнює одиниці.

Перейдемо до застосованої в роботі моделі. Відповідно до визначених елементів моделі професійного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу, обрано фактори динамічної-циклічної моделі оцінки професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, які позначимо  $F_i, i = 1, \dots, 6$ , а вагомості цих факторів позначимо  $f_i, i = 1, \dots, 6$ :  $F_1$  – аналіз потреб (задач) за функціями діяльності викладача,  $f_1 = 0.15$ ,  $F_2$  – визначення цілей професійного характеру за змістом діяльності викладача,  $f_2 = 0.2$ ,  $F_3$  – навчання викладача за визначеними (у  $F_3$ ) цілями,  $f_3 = 0.15$ ,  $F_4$  – визначення плану дій професійного характеру,  $f_4 = 0.15$ ,  $F_5$  – науково-педагогічна діяльність викладача,  $f_5 = 0.2$ ,  $F_6$  – зворотній зв'язок,  $f_6 = 0.15$ .

Означені фактори та їх вагомості містяться у перших двох стовпцях табл. 1. Розглянемо, наприклад, фактор  $F_1$ . П'ять критеріїв цього фактору знаходяться у другому рядку та в третьому стовпці табл. 1. Вагомості цих критеріїв експерти вважають однаковими та позначають  $m_i, m_i = 0.2, i = 1, \dots, 5$ . Другий фактор  $F_2$  також має 5 критеріїв, третій фактор  $F_3$  – 7 критеріїв, четвертий фактор  $F_4$  – 3 критерії, п'ятий фактор  $F_5$  – 4 критерії, шостий фактор  $F_6$  – 3 критерії. Усього критеріїв двадцять сім. Критерію з номером  $i$  з третього стовпця відповідає вагомість  $m_i$  з тим же індексом  $i$  з четвертого стовпця табл. 1.

Викладач, який відповідає на питання анкети, має надати собі оцінку за кожним з 27 критеріїв – значення коефіцієнта відповідності  $k_i$   $i$ -му критерію. Автори пропонують надавати  $k_i$  такі значення: 0.00, 0.25, 0.5, 0.75, 1.0, звичайно оцінка 0.00 означає невідповідність викладача цьому критерію, а оцінка 1.00 – найвищу відповідність.

Після того як викладач заповнив анкету, тобто проставив у 5-му стовпчику значення своїх коефіцієнтів відповідності  $i$ -му критерію  $k_i, i = 1, \dots, 27$ , обчислюються оцінки факторів. Оцінки факторів це числа, які характеризують відповідність викладача цим факторам, позначаємо ними ж літерами

$$F_i, i = 1, \dots, 6, \text{ що й фактори та обчислюємо за формулами: } F_1 = f_1 \sum_{i=1}^5 k_i m_i, F_2 = f_2 \sum_{i=1}^{10} k_i m_i, F_3 = f_3 \sum_{i=11}^{17} k_i m_i, F_4 = f_4 \sum_{i=18}^{20} k_i m_i, F_5 = f_5 \sum_{i=21}^{24} k_i m_i, F_6 = f_6 \sum_{i=25}^{27} k_i m_i$$

Тобто, оцінка фактора  $F_i, i = 1, \dots, 6$  дорівнює добутку вагомості цього фактора  $f_i, i = 1, \dots, 6$  на суму попарних добутків вагомостей критеріїв цього фактору на їх коефіцієнти відповідності. Оскільки сума вагомостей критеріїв кожного фактора дорівнює 1, то оцінка фактора завжди менша або дорівнює вагомості фактора.  $F_1 \leq f_1, F_2 \leq f_2, F_3 \leq f_3, F_4 \leq f_4, F_5 \leq f_5, F_6 \leq f_6$ .

Суму оцінок факторів  $F_i, i = 1, \dots, 6$  звичайно вважати рівнем професійних досягнень науково-педагогічного працівника та позначити  $r = \sum_{i=1}^6 F_i$ . Якщо  $r = \sum_{i=1}^6 F_i \leq \sum_{i=1}^6 f_i = 1, r \leq 1$ , тобто, рівень професійного розвитку науково-педагогічного працівника завжди менше або дорівнює 1, а точно дорівнює 1 тоді й тільки тоді, коли всі значення коефіцієнтів відповідності  $k_i = 1, i = 1, \dots, 27$ .

Здійснити почленне підсумовування останніх нерівностей, то одержимо:

Наведемо приклад заповнення анкети науково-педагогічним працівником ВНЗ  $T_1$ . Респонденти позначали при заповненні моделі свій педагогічний стаж (у прикладі – 30 років) та стать (у прикладі – чоловіча).

Таблиця 1

Динамічно-циклічна модель оцінки професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу

Фактор $F_i$	Ваг-сть фак-а $f_i$	Критерії фактора	вагом-ть крит-я $m_i$	знач $k_i$	Оц-ка крит-ю	оцінка фактора
$F_1$ – аналіз потреб (задач) за функціями діяльності викладача	$f_1=0.15$	1. Визначення цілі курсу 2. Планування усього комплексу викладацької діяльності 3. Організація та виконання роботи 4. Контроль та аналіз діяльності 5. Корекція, узагальнення (результатів)	$m_1=0.2$ $m_2=0.2$ $m_3=0.2$ $m_4=0.2$ $m_5=0.2$	0.75 0.5 0.75 0.75 0.75	0.15 0.1 0.15 0.15	$F_1=0.105$
$F_2$ – визначення цілей професійного характеру за містом діяльності	$f_2=0.20$	6. Предметно-специфічні компетентності (рівень фахової підг.) 7. Навчально-методична робота 8. Наукова робота 9. Організаційна робота 10. Методики навчально-виховної роботи	$m_6=0.2$ $m_7=0.2$ $m_8=0.2$ $m_9=0.2$ $m_{10}=0.2$	1 1 1 0.75 0.75	0.2 0.2 0.2 0.15 0.15	$F_2=0.18$
$F_3$ – навчання викладача за визначеними (у $F_3$ ) цілями	$f_3=0.15$	11. Підвищення кваліфікації 12. Семінарські заняття 13. Самоосвітня діяльність	$m_{11}=0.25$ $m_{12}=0.1$	0.5 0.5 1	0.125 0.05 0.25	$F_3=0.09$ 375

$F_2$ ) цілями		14. Консультації 15. Взаємовідвідування занять 16. Конференції 17. Тренінги	$m_{13}=0.25$ $m_{14}=0.1$ $m_{15}=0.1$ $m_{16}=0.1$ $m_{17}=0.1$	0.5 0.5 0.5 0.5	0.05 0.05 0.05 0.05	
$F_4$ – визначення плану дій професійного характеру	$f_4=0.15$	18. За функціями (див. $F_1$ ) 19. За змістом діяльності (див. $F_2$ ) 20. Рівень самостійності у плануванні	$m_{18}=0.35$ $m_{19}=0.35$ $m_{20}=0.3$	1 1 0.5	0.35 0.35 0.15	$F_4=0.12$ 75
$F_5$ – науково-педагогічна діяльність викладача	$f_5=0.2$	21. Навчальна діяльність 22. Навчально-методична діяльність 23. Наукова діяльність 24. Організаційна діяльність	$m_{21}=0.3$ $m_{22}=0.2$ $m_{23}=0.3$ $m_{24}=0.2$	1 1 0.5 0.5	0.3 0.2 0.15 0.10	$F_5=0.15$
$F_6$ – зворотній зв'язок	$f_6=0.15$	25. Звітування щодо виконання професійних обов'язків, оцінка змін у професійній діяльності 26. Результативність рівня навченості вами студентів 27. Ступінь рефлексії	$m_{25}=0.4$ $m_{26}=0.4$ $m_{27}=0.2$	0.75 0.5 0.5	0.3 0.2 0.1	$F_6=0.09$
Рівень проф. розвитку викладача, $r$						0.74625

Нами проведено анкетування близько 200 науково-педагогічних працівників Харківських вищих навчальних закладів. З метою обчислення оцінок факторів та рівня професійного розвитку застосовувались розроблені авторами комп'ютерні програми на EXSEL та на мові PASCAL. PASCAL–програма дозволяє подати результати в більш зручній формі.

Наведемо результати анкетування однієї з кафедр математики та однієї з кафедр іноземних мов. Викладачі, які відповідали на питання анкет, виставляли собі коефіцієнти відповідності  $k_2$  за 27 критеріям у п'ятому стовпчику таблиці 1. (Див. табл. 1). З метою одержання об'єктивної оцінки рівня професійного розвитку науково-педагогічного працівника, анкети аналізували та корегували три експерти з числа провідних співробітників кафедр. Корегування полягало у збільшенні /зменшенні оцінок  $k_2$  викладача за визначеними критеріями.

Результати анкетування оброблялися враховуючи такі показники як: стаж педагогічної роботи, посада, рівень професійного розвитку за оцінюванням самого педагога та оцінкою експертів. (Див. табл. 2)

Таблиця 2

Зведена таблиця оцінювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників кафедри вищої математики

Доктори наук, професори, вік ... років			
Науково-педагогічний працівник	Педагогічний стаж	Рівень професійного розвитку викладача	Оцінювання експертів <sup>1</sup>
T1	32	0.871	0
T2	35	0.843	+3
T3	30	0.854	0
...			
T23	17	0.719	-1
T24	33	0.709	-7
T25	25	0.646	+2

<sup>1</sup> число зі знаком "+", "-" показує відповідне число збільшених/зменшених експертами оцінок  $k_2$  науково-педагогічного працівника.

Така ж таблиця була зроблена й у процесі оцінювання рівня професійного розвитку викладачів кафедри іноземних мов. Результати аналізу показали, що в математиків досить висока кількість викладачів з науковими ступенями кандидата й доктора наук: 19 з 25 співробітників мають ці ступені. Водночас більшість викладачів ставиться до себе досить вимогливо: експерти зменшили значення лише 37 коефіцієнтів у 5 викладачів, тоді як збільшено коефіцієнти  $k_2$  у 16 викладачів. На кафедрі іноземних мов лише 4 доценти, кандидатів наук. Експерти зменшили коефіцієнти відповідності 21 викладачу, а збільшили 8. Водночас, на кафедрі 11 викладачів молодше 28 років, тоді як у математиків лише 1 такий науково-педагогічний працівник.

Висновки. Розроблена циклічно-динамічна модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу дозволила надати кількісну оцінку діяльності викладачів, що значною мірою об'єктивізувало систему оцінювання роботи співробітників кафедр. Наведені формули щодо оцінки факторів – складових моделі професійного розвитку педагога. За допомогою кваліметрії та із залученням експертів прозоро та об'єктивно встановлено індивідуальний рейтинг кожного науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу. Модель укаже шляхи вдосконалення викладацької майстерності, наукового та методичного рівня педагога. Такий підхід до визначення рівня професійного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу надає можливість побачити шляхи подальшого професійного розвитку викладача, умотивувати та оптимізувати його діяльність. Звичайно, у статті наводиться один із шляхів вимірювання рівня професійного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу, доцільно продовжувати дослідження в цьому напрямку з метою підвищення професійного розвитку викладача та якості надання освітніх послуг.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации: учеб. пособие / Г.А. Дмитренко – К.: МАУП, 2002. – 192 с.
2. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; [гол. ред. В. Г. Кремень]. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. Закон України "Про вищу освіту" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// zakon. rada.gov. ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2984-14]
4. Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти: монографія / Г. В. Єльнікова, О. І. Зайченко та ін.; [за ред. Г. В. Єльнікової]. – Київ-Чернівці: Книги – XXI, 2010. – 460 с.

-----