

О. Є. Гречаник

Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди

АКМЕОЛОГІЧНА ОЦІНКА УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІВ

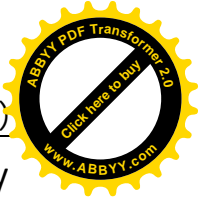
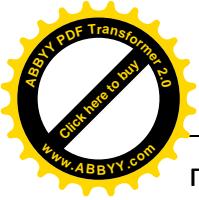
У статті розкрито роль акмеологічної оцінки в управлінні професійним розвитком педагогів. Уточнено поняття «акмеологічна оцінка», «факторно-критеріальна модель». Розроблено факторно-критеріальну модель акмеологічної оцінки управлінської діяльності з професійного розвитку педагогів на основі кваліметричного підходу.

Ключові слова: професійний розвиток, акмеологічна оцінка, факторно-критеріальна модель, диверсифікація, фактори, критерії та показники якості управлінської діяльності.

Постановка проблеми. Складні взаємозв'язки політичних, соціальних, економічних процесів, що відбуваються в суспільстві та державі, формують запит на педагогів нового покоління, здатних учити дітей мислити, знаходити вихід із нестандартних ситуацій, відчувати постійну потребу в самоосвіті та самовдосконаленні протягом усього життя. Відтак актуальним стає питання щодо професійного розвитку педагога та підвищення ролі керівника навчального закладу у цьому процесі.

Професійний розвиток особистості – це послідовні та якісні зміни в досвіді професійної діяльності, ставлення особистості до обраної професії, до специфічних або суспільних цінностей, самої себе й результату своєї професійної діяльності [9, 6]. Тому однією з головних цілей управлінської діяльності керівників навчальних закладів виступає професійний розвиток педагогів, розвиток їхнього професіоналізму та професійної компетентності, зменшення опору інноваціям, актуалізація професійно-педагогічного потенціалу, формування професійної рефлексії, професійне виховання педагогів.

Таким чином, можна стверджувати, що розвиток соціально-економічної ситуації, суспільно-політичних відносин, зростаючі вимоги до конкурентоспроможності педагогів та керівників навчальних закладів призводять до диверсифікації (від пізньолат. *diversificatio* – «зміна», «розподіл», «урізноманітнення») існуючої практики навчання педагогів у післядипломний період. Принцип диверсифікації означає в навчанні педагогів, по-перше, подальшу спеціалізацію підготовки спеціалістів,



прогнозування необхідності нових видів компетенцій і врахування цього у процесі післядипломної підготовки педагогів; по-друге, реалізація цього принципу дає змогу здійснювати цілеспрямовану акмеологічну оцінку управлінської діяльності з професійного розвитку педагогів та скласти на основі одержаних результатів корекційні програми для підвищення рівня управлінської діяльності, які будуть відрізнятися особистісною спрямованістю та індивідуалізованістю.

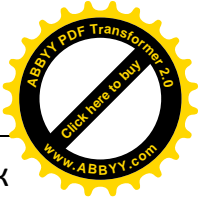
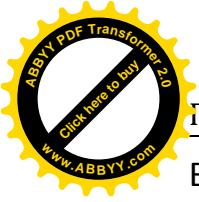
Акмеологічна оцінка дозволяє об'єктивно оцінювати результати діяльності керівника навчального закладу, прогнозувати можливості підвищення якості їх праці та професійного розвитку.

Поняття «акмеологічна оцінка» продовжує ряд понять, які виникли у процесі розвитку акмеології як комплексної міждисциплінарної практико орієнтованої науки: «акмеологічна діагностика», «акмеологічний моніторинг», «акмеологічне прогнозування» тощо.

На сучасному етапі розвитку акмеології її об'єктом є зріла особистість, яка прогресивно розвивається та самореалізується головним чином у професійних досягненнях.

Центральним завданням акмеології є визначення закономірностей, факторів та умов, що сприяють прогресивному розвитку зрілої особистості та її високим професійним досягненням, а також розробка діагностичних та розвивальних технологій, які б забезпечували ефективну реалізацію особистісно-професійного потенціалу людини та оптимізацію її професійної діяльності [1, 7].

Аналіз актуальних досліджень. Аналіз наукової літератури засвідчив, що питання управління професійним розвитком педагогів досліджується у працях К. Абульханової-Славської, А. Деркача, Е. Зеєра, В. Крижка, Н. Кузьміної, В. Маралова, Л. Мітіної, Є. Павлютенкова, Т. Хлебнікової та ін. У працях О. Барліт, В. Вакуленко, В. Віаніс-Трофіменко, Л. Лісної, Г. Лісовенко, О. Темченко, Л. Шевчук та інших описуються технології, умови та фактори професійного розвитку вчителів. Професійно значущі якості особистості педагога та засоби їхнього розвитку розглядаються у працях А. Алексюка, Ю. Бабанського, Є. Барбіної, В. Беспалька, В. Бондаря, А. Маркової, В. Сластьоніна, Г. Сухобської та ін. Розвиток професійної компетентності педагогів у системі методичної роботи на рівні навчального закладу викладено у працях М. Кравцова,



В. Олійник, В. Пекельної, М. Поташника, Т. Сущенко та ін. Розвиток професійної компетентності в самоосвітній роботі дослідили С. Архіпова, В. Козаков, Я. Коломінський та ін. Акмеологічні технології особистісно-професійного зростання розглядали багато сучасних дослідників, зокрема: О. Варфоломєєва, О. Глушук, А. Деркач, Н. Кузьміної, Л. Орбан, Л. Рибалко та ін. Питання акмеологічної оцінки професійної компетентності державних службовців досліджується у працях В. Вороніна, А. Деркача, І. Жука, В. Маркіна, Л. Степнової та інших.

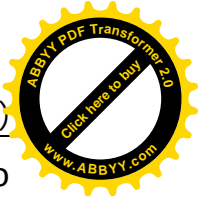
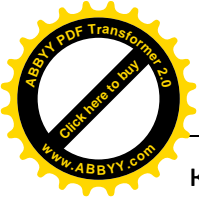
Проте огляд літературних джерел та практики управління засвідчив низку проблем: відсутність критеріїв оцінки управлінської діяльності з професійного розвитку педагогів на акмеологічних засадах, тобто з урахуванням особистісного зростання та професійного задоволення діяльністю самого керівника навчального закладу.

Мета статті – розробити факторно-критеріальну модель акмеологічної оцінки управлінської діяльності з професійного розвитку педагогів на основі кваліметричного підходу.

Виклад основного матеріалу. Під час розробки факторно-критеріальної моделі були визначені фактори, критерії, показники відповідно до законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про вищу освіту», Національної доктрини розвитку освіти у XXI столітті, постанови Кабінету Міністрів України «Про ступеневу освіту», постанови Міністерства освіти і науки України «Про вимоги і критерії відповідності при ліцензуванні та акредитації спеціальності» тощо. Узагальнивши праці В. Григораша, Г. Дмитренка, Г. Єльнікової, О. Касьянової, В. Циби [3; 5; 6; 7; 10], ми розробили кваліметричну модель. Кваліметрична модель — норма-зразок об'єкта з якісно-кількісними характеристиками, що дає можливість у математизованій формі відбити ступінь його (об'єкта) реального розвитку [5].

Було визначено фактори, критерії та показники якості управлінської діяльності з професійного розвитку педагогів.

Фактор – це рушійна сила будь-якого процесу, що визначає його характер або окремі його ознаки. Критерій – значуща ознака, на підставі якої здійснюється оцінка, визначення або класифікація будь-чого. Критерій передає сутнісні зміни в розвитку об'єкта або становить знання межі, повноту прояву його сутності в конкретному вираженні. Для фіксації за виділеним



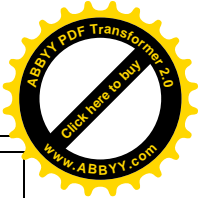
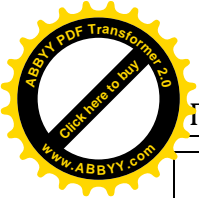
критерієм певного стану або рівня розвитку явища або процесу, що досліджується, необхідні показники – характеристики, які фіксують певний стан або рівень розвитку досліджуваної реальності за виділеним критерієм.

Для здійснення акмеологічної оцінки управління професійним розвитком педагогів ми виділили п'ять факторів, їхні критерії та показники (табл. 1).

Таблиця 1

Факторно-критеріальна модель акмеологічної оцінки управління професійним розвитком педагогів

Фактори	Критерії	Показники
Ф 1 — інформаційне забезпечення управління професійним розвитком педагогів	1. Наявність зовнішньої та внутрішньої інформації щодо управління професійним розвитком педагога	1. Інформаційний банк даних, журнали вхідної і вихідної інформації
	2. Рівень систематизації інформації з питань управління професійним розвитком педагога	2. Номенклатура справ. 3. Протоколи педагогічних рад, нарад, методичної ради, методичних об'єднань педагогів тощо
	3. Ступінь володіння адміністрацією закладу інформацією щодо управління професійним розвитком педагогів (мета, зміст, напрями, методи, форми, засоби, технології діяльності)	4. Своєчасність доведення зовнішньої та внутрішньої інформації до структурних одиниць та педагогічних працівників з проблеми професійного розвитку. 5. Бесіда з керівниками НЗ. 6. Упорядкованість нормативної бази з питань роботи з педагогами щодо підвищення професіоналізму
Ф 2 — планування роботи з педагогічними кадрами щодо професійного зростання	4. Аналітична основа планування роботи з педагогами з питань професійного розвитку	7. Аналітична частина річного плану. 8. Аналіз роботи структурних одиниць з означеної проблеми
	5. Обумовленість вибору завдань, змісту, методів роботи з проблеми дослідження	9. Цілі роботи заклад, зорієнтовані на особистісно-професійний розвиток педагогів. 10. Цілі враховують особливості педагогів, їхні потреби, запити. 11. Цілі діагностично поставлені
	6. Оптимальність змісту планування роботи з професійного розвитку педагогів	12. Узгодженість планів роботи структурних підрозділів. 13. Використання інноваційних технологій планування. 14. Наступність і послідовність запланованих заходів, відсутність дублювання



Ф 3 — організація роботи з педагогами з професійного розвитку	7. Планування діяльності структурних підрозділів з проблем професійного зростання педагогів	15. Наявність у планах структурних одиниць відповідного розділу роботи. 16. Побудова «дерева цілей»
	8. Оптимальність обраної моделі організації роботи з педагогами з професійного розвитку	17. Доцільність вибору колективних, групових та індивідуальних форм роботи. 18. Урахування структури управління, типу НЗ, структ. зв'язків
	9. Визначення мети і завдань роботи з професійного розвитку	19. Визначення мети і завдань структурних одиниць з теми роботи. 20. Наявність положень про роботу структурних одиниць закладу
	10. Діагностична основа роботи з професійного розвитку педагогів	21. Наявність діагностичного інструментарію. 22. Наявність діагностичних матеріалів. 23. Коригування роботи з професійного розвитку педагогів на основі діагностики
	11. Дотримання педагогічних умов роботи з професійного розвитку	24. Вивчення досягнень перспективного педагогічного досвіду з питань професійного розвитку педагогів. 25. Організація самоосвіти педагогів щодо саморозвитку. 26. Здійснення персоналізованого підходу до роботи з професійного розвитку (урахування віку, стажу роботи, кваліфікації та інших особливостей). 27. Забезпечення методичного кабінету матеріалами щодо роботи з професійного розвитку
	12. Співпраця із закладами та установами освіти щодо професійного розвитку педагогів	28. Наявність наукового керівника. 29. Участь науковців у роботі НЗ з проблеми професійного зростання
	13. Дотримання матеріально-технічних умов роботи з професійного розвитку педагогів	30. Інформаційно-комп'ютерне забезпечення. 31. Методичне забезпечення. 32. Обладнання робочих місць
	14. Дотримання санітарно-гігієнічних умов роботи з професійного розвитку педагогів	33. Організація харчування педагогів. 34. Повітряний, світловий режим роботи. 35. Спортивно-оздоровча робота. 36. Робота щодо збереження психічного здоров'я педагогів

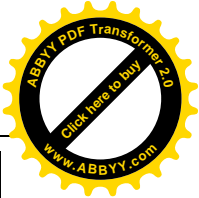
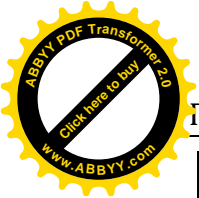
Ф 4 — психологічне забезпечення управлінської діяльності з професійного розвитку педагогів	15. Вивчення факторів, що впливають на розвиток і саморозвиток педагогів	37. Ґрунтовний аналіз результатів дослідження
	16. Вивчення бар'єрів професійного розвитку	38. Проведення психокорекції відносин у педагогічному колективі
	17. Вивчення рівнів прагнення педагогів до саморозвитку	39. Аналіз психологічного тестування педагогів. 40. Аналіз розв'язання проблеми вікових криз професійного становлення педагогів
	18. Вивчення рівнів практичної діяльності педагогів	41. Ґрунтовний аналіз психолого-педагогічних досліджень
	19. Розвиток позитивної мотивації до участі педагогів у всіх заходах, спрямованих на особистісно-професійний розвиток	42. Застосування системи морального й матеріального стимулювання. 43. Індивідуальний психолого-акмеологічний супровід педагога
Ф 5 — результативність роботи з професійного розвитку педагогів	20. Підвищення кваліфікації педагогів	44. Атестаційні матеріали. 45. Курсова перепідготовка. 46. Отримання післядипломної освіти. 47. Захист кандидатських дисертацій
	21. Підвищення рівня прагнення до саморозвитку, рівня самосвідомості	48. Діагностичні матеріали. 49. Результати моніторингу професійного розвитку педагогів
	22. Бачення педагогами перспектив власного професійного зростання	50. Аналіз результатів психолого-педагогічних тестувань. 51. Наявність програм саморозвитку
	23. Висока результативність навчально-виховної діяльності навчального закладу	52. Рівень задоволеності роботою НЗ. 53. Мережа НЗ. 54. Переможці конкурсів «Учитель (вихователь) року», «Класний керівник» тощо. 55. Наявність публікацій педагогів. 56. Рейтинг навчального закладу

За допомогою методу Делфі членами експертної групи, до складу якої ввійшли науковці, досвідчені керівники навчальних закладів, магістри з управління навчальними закладами, було визначено вагомість факторів та критеріїв (табл. 2), розроблено технологію оцінювання за кваліметричною моделлю.

Таблиця 2

Вагомість факторів і критеріїв

Фактор	Вагомість фактора, m_i	Критерій	Вагомість критерію, V_i
Φ_1	$m_1 = 0,15$	1	$V_1 = 0,36$



		2	$V_2 = 0,29$
		3	$V_3 = 0,35$
Φ_2	$m_2 = 0,21$	4	$V_4 = 0,22$
		5	$V_5 = 0,32$
		6	$V_6 = 0,35$
		7	$V_7 = 0,11$
		Φ_3	$m_3 = 0,3$
9	$V_9 = 0,11$		
10	$V_{10} = 0,13$		
11	$V_{11} = 0,17$		
12	$V_{12} = 0,12$		
13	$V_{13} = 0,12$		
14	$V_{14} = 0,13$		
Φ_4	$m_4 = 0,14$	15	$V_{15} = 0,15$
		16	$V_{16} = 0,14$
		17	$V_{17} = 0,28$
		18	$V_{18} = 0,2$
		19	$V_{19} = 0,23$
Φ_5	$m_5 = 0,2$	20	$V_{20} = 0,31$
		21	$V_{21} = 0,25$
		22	$V_{22} = 0,28$
		23	$V_{23} = 0,16$

Технологія оцінювання. Коефіцієнт відповідності визначається за кожним критерієм за такою шкалою:

- 0 – показник відсутній;
- 0,25 – показник слабо виражений;
- 0,5 – показник недостатньо виражений;
- 0,75 – показник достатньо виражений;
- 1 – показник оптимально виражений.

Обчислювання значення кожного фактора здійснюється за формулою:

$$\Phi_i = m_i (V_{1K1} + \dots + V_{iKi}),$$

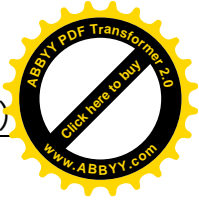
де Φ – фактор, m – вагомість фактора, V – вагомість критерію, K – усереднений коефіцієнт відповідності, i – порядковий номер.

Загальна акмеологічна оцінка якості управлінської діяльності керівника з професійного розвитку педагогів визначається за формулою:

$$O_{\text{заг.}} = \Phi_1 + \Phi_2 + \Phi_3 + \Phi_4 + \Phi_5 + \Phi_6, \text{ де } O_{\text{заг.}} \leq 1,$$

при цьому рівень управлінської діяльності визначається за такою шкалою:

- $0 < O_{\text{заг.}} \leq 0,5$ – рівень критичний;



$0,5 < O \text{ заг.} \leq 0,65$ – рівень недостатній;

$0,65 < O \text{ заг.} \leq 0,7$ – рівень допустимий;

$0,7 < O \text{ заг.} \leq 0,89$ – рівень достатній;

$0,89 < O \text{ заг.} \leq 1$ – рівень високий.

Висновки. Розроблена факторно-критеріальна модель дозволяє здійснювати акмеологічну оцінку управлінської діяльності керівників навчальних закладів з професійного розвитку педагогів та своєчасно вносити корективи в означений напрям діяльності, що у свою чергу сприяє підвищенню якості управління, зокрема якості освіти.

Подальшими перспективами дослідження можна вважати розробку акмеологічної моделі підвищення якості управлінської діяльності з професійного розвитку педагогів.

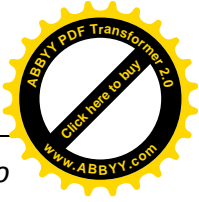
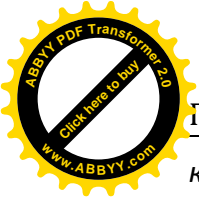
ЛІТЕРАТУРА

1. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих: учеб.пособ. / Под общ. ред. А. А. Деркача. – [2-е изд., перераб. и доп.] — М.: Изд-во РАГС, 2007. – 166 с.
2. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста: [монография] / Кузьмина Н. В., Пожарский С. Д., Паутова Л. Е. — СПб.–Коломна–Рязань, 2008. – 376 с.
3. Григораш В. В. Організація діяльності керівника школи / В. В. Григораш. – Х. : Основа, 2011. — 224 с.
4. Деркач А. А. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости / А. А. Деркач, Л. Э. Орбан. – М. : РАГС, 1995. – 208 с.
5. Дмитренко Г. А. Стратегічний менеджмент: цільове управління освітою на основі кваліметричного підходу : навч. посіб. / Г. А. Дмитренко. – К. : ІЗМН, 1996.
6. Ёльникова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні : [монографія] / Г. В. Ёльникова. – К. : ДАККО, 1999.
7. Касьянова О. М. Моніторинг управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу / О. М. Касьянова // Постметодика. – 2002. – № 2–3 (40–41). – С. 75–79.
8. Кузьмина Н. В. Предмет акмеологии / Н. В. Кузьмина. – СПб. : Политехника, 2002.
9. Павлютенков Є. М. Професійне становлення директора школи / Є. М. Павлютенков, Ю. В. Погребняк // Управління школою. – 2005. – № 16–18. – С. 2–10.
10. Циба В. Т. Основи теорії кваліметрії : навч. посіб. / В. Т. Циба. – К. : ІЗМН, 1997. – 160 с.

РЕЗЮМЕ

Е. Е. Гречаник. Акмеологическая оценка управления профессиональным развитием педагогов.

В статье раскрыта роль акмеологической оценки в управлении профессиональным развитием педагогов. Уточнено понятие «акмеологическая оценка», «факторно-критериальная модель». Разработана факторно-



критериальная модель акмеологической оценки управленческой деятельности по профессиональному развитию педагогов на основе квалиметрического подхода.

Ключевые слова: профессиональное развитие, акмеологическая оценка, факторно-критериальная модель, диверсификация, факторы, критерии и показатели качества управленческой деятельности.

SUMMARY

O. Grechanik. Acmeological assessment of professional development of teachers.

In the paper the role of acmeological assessment in the management of professional development of teachers is opened. The notions of «acmeologic estimate», «factor-criterion model» are specified. A factor-criterion model of acmeological estimates of management at the professional development of teachers on the basis of qualimetric approach is developed.

Key words: professional development, acmeologic estimate, factor-criterion model, factors, criteria and indicators for quality of management.

УДК 378.2+378.1:[37]:342.537.

І. Ю. Регейло

Національна академія педагогічних наук України

ПІДГОТОВКА ТА АТЕСТАЦІЯ НАУКОВИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ В УКРАЇНІ (50–60-х рр. ХХ століття)

У статті висвітлено проблеми підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів у 1950-60-ті роки в УРСР. Проаналізовано особливості розвитку системи підготовки кадрів вищої кваліфікації. Наведено статистичні відомості про кадри вищої кваліфікації. Розглянуто нормативно-правову і методичну базу розвитку аспірантських студій. Обґрунтовано основні тенденції, що впливали на підготовку наукових і науково-педагогічних кадрів в науково-дослідних установах і ВНЗ УРСР. Висвітлено особливості атестації науково-педагогічних кадрів за науковими спеціальностями.

Ключові слова: кадри вищої кваліфікації, науково-педагогічні кадри, атестація, аспірантура, наукові спеціальності.

Постановка проблеми. Розвиток освіти в Україні завжди супроводжувався змінами, перетвореннями і нововведеннями, що на певному історичному етапі ідеологічних і соціально-економічних реалій та пріоритетів переростали в кардинальні реформи. Об'єктивне вивчення історико-педагогічного досвіду формування системи підготовки і атестації науково-педагогічних кадрів є теоретичною основою, методологічним орієнтиром для вироблення і ефективного здійснення науково обґрунтованої стратегії вищої ступеневої освіти, приведення архітектури наукових ступенів в Україні у відповідність до європейських стандартів. У цьому контексті цікавим є вивчення досвіду реформацій в освіті періоду «бурхливих змін» у СРСР у ХХ столітті. Тому об'єктом нашого дослідження