



МОДЕЛЮВАННЯ ТА МОНІТОРИНГ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Кобзєв В.Г., Козлов В.С., Козлов Ю.В., Новикова О.О.**

Харківський національний університет радіоелектроніки

*Національна академія Національної гвардії України

В Національній академії Національної гвардії України (НГУ) розроблявся, застосовується на практиці та удосконалюється науково-методичний апарат (НМА) професійного відбору фахівців сил охорони правопорядку [1].

Інформаційну модель викладача вищого навчального закладу (ВНЗ) може бути подана кортежем складових особистості викладача M_{OB} і професійної діяльності викладача $M_{ПДВ}$:

$$M_{\phi} = M_{OB} \cup M_{ПДВ} = \langle m \mid m \in M_{OB} \vee m \in M_{ПДВ} \rangle. \quad (1)$$

Оскільки ефективність професійної діяльності у будь-якій галузі зумовлена ступенем збігу психологічного змісту роботи та схильності індивіда до певного типу діяльності, визначальним завжди є відбір кандидатів, що відповідають вимогам M_{OB} , для підготовки в ад'юнктурі та заміщення посад викладачів ВНЗ.

Складова професійної діяльності, яка є найбільш важливою у процесі становлення фахівця, накопиченні ним досвіду, а також при оцінюванні ступеню готовності до виконання службових обов'язків, може бути визначена експертним методом приписування балів у спосіб, аналогічний використаному при побудові M_{OB} : складають попередній перелік ознак, що характеризують складові професійної діяльності викладача (це можуть бути показники, що використовують для визначення рівня наукової та професійної активності науково-педагогічного працівника [2]); виконують лінгвістичну обробку, результатом якої є оптимізований перелік ознак (ОПО); виконують остаточну експертну обробку ОПО і отримують уточнений перелік ознак як $M_{ПДВ}$.

Модель професійної діяльності викладача $M_{ПДВ}$ має декілька складових:

$$M_{ПДВ} = M_M \cup M_3 \cup M_{Нвч} \cup M_H = \langle m \mid m \in M_M \vee m \in M_3 \vee m \in M_{Нвч} \vee m \in M_H \rangle, \quad (2)$$

де M_M – модель методичної діяльності, M_3 – модель змістовної діяльності, $M_{Нвч}$ – модель навчальної діяльності, M_H – модель наукової діяльності викладача.

Методична, наукова та змістова складові такої моделі ґрунтуються на вихідних для конкретного ВНЗ моделях фахівця і процесу навчання за спеціальностями, що подаються у вигляді навчальних планів (НП), структурно-логічних схем (СЛС) та професійних знань викладача. Моделі професійних знань викладача (або експертів-педагогів) – фактично сценарій навчання у ВНЗ за конкретною спеціальністю – розробляються на основі НП і СЛС сумісно замовником і виконавцем замовлення на основі законодавчих та нормативних документів і можуть за домовленістю сторін змінюватись у разі потреби. Навчальна складова відбиває фактично зайнятість викладача безпосередньо у навчальному процесі. Наукова складова передбачає діяльність викладача, пов'язану з підвищенням ним свого кваліфікаційного рівня, опублікуванням результатів досліджень у фаховій галузі тощо.

Інший підхід передбачає використання деякої вербальної моделі для рейтингового оцінювання результатів професійної діяльності викладача за рекомендованою системою [2] або за прийнятими у ВНЗ, коли оцінюють за списком відповідність кваліфікаційним вимогам (наявність відповідних займаній посаді наукового ступеню та/ або вченого звання), участь у начальній, методичній, науковій, раціоналізаторській та винахідницькій роботах. Рейтинг в енциклопедичному розумінні – індивідуальний чисельний показник оцінювання професійних досягнень фахівця у класифікаційному списку, який щорічно складається спеціальною комісією



Секция 8. Инфосоциокоммуникационные системы и технологии

висококваліфікованих експертів у певному виді діяльності. Рейтинг науково-педагогічного працівника (НПП) має показувати рівень його професійних досягнень за певний відрізок часу [3].

Інший підхід до оцінювання досягнень викладача має назву компетентнісного. Не вдаючись у дефініційний аналіз, відмітимо, що компетентність визначає якість діяльності фахівця, а компетенція слугує для визначення меж галузі його діяльності.

Наприклад, компетентність самовдосконалення передбачає здатність до засвоєння нових знань, різноманітних інновацій і прогресивних технологій учіння та професійної діяльності, яку забезпечують визначені компетенції з галузі технології учіння (психофізіології розумової праці, організації самонавчання, раціонального читання тощо). Інформаційно-комунікативна компетентність визначається здатністю працювати з різними джерелами інформації, інформаційними ресурсами та технологіями, застосовувати основні методи, способи і засоби одержання, зберігання, пошуку, систематизації, оброблення та передавання інформації; здатністю до ефективних комунікаційних та соціальних взаємодій у будь-якому середовищі в будь-яких умовах, в тому числі, з використанням сучасних інформаційних технологій. Цю компетентність забезпечують компетенції з галузі інформаційно-телекомунікаційних технологій визначеного рівня професійної діяльності.

Об'єднувальним для перелічених підходів є необхідність розроблення із застосуванням експертного методу і з використанням законодавчих та нормативних документів, літературних та електронних джерел інформаційної (лінгвістичної) моделі професійної діяльності викладача – тезауруса та абеткового покажчика оцінюваних ознак.

Розроблена модель може використовуватися для моніторингу професійної діяльності викладача у такий спосіб: результати діяльності кожного з викладачів оцінюють у відповідності з кожною із ознак і приписують бал за шкалою порядку; отримана сукупність оцінок оброблюється відповідним чином. Результат оброблення оцінок – ранжируваний список – подається особі, що приймає рішення.

На практиці модель $M_{ПДВ}$ використовується у складі апробованого методу оцінювання ефективності службової діяльності, який передбачає використання експертного методу приписування балів, обробку отриманих результатів та розрахунок деякого коефіцієнта відповідності за нескладними формулами [3]. Значення останнього, близьке до одиниці, свідчить про високу ефективність професійної діяльності викладача. Проведення розрахунків та накопичення результатів оцінювання протягом тривалого часу із застосуванням відповідної інформаційної технології дозволяє контролювати ступінь відповідності об'єкта оцінювання (аспіранта, викладача) обраній професії і приймати відповідні рішення, у тому числі кадрові.

1. Козлов, В.Є. Науково-методичний апарат професійного відбору для забезпечення управління кадрами / В.Є. Козлов, О.О. Новикова, В.Т. Оленченко // Зб. тез доповідей НПК 17.11.2016 р. – 2016. – Х.: Нац. акад. НГ України. – С. 32-33. 2. Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності закладів освіти. Затверджені Постановою Кабінету міністрів України від 30.12.2015р. № 1187. Доступ до ресурсу <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-n/page>. 3. Кобзев, В.Г. Рейтингове оцінювання результатів науково-педагогічної діяльності / В.Г. Кобзев, В.Є. Козлов, Ю.В. Козлов // Зб. тез доповідей Міжнар. НПК 15-16.03.2017 р. – 2017. – Х.: Нац. акад. НГ України. – С. 120-121.