

ОЦЕНКА МОДЕЛИ МЕНЕДЖМЕНТА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Парпиева М.М. Email: Parpieva17162@scientifictext.ru

*Парпиева Малика Моминовна – старший преподаватель,
кафедра методики профессионального образования,
Ташкентский государственный педагогический университет им. Низами,
г. Ташкент, Республика Узбекистан*

Аннотация: статья посвящена оценке подготовленной модели менеджмента развития профессиональной компетентности преподавателей системы высшего педагогического образования по таким критериям как целесообразность, инновационность, практичность. Подготовленная модель прошла процедуру экспертного оценивания, позволяющая сделать вывод о том, что в совершенствовании процесса развития профессиональной компетентности важна целостная совокупность всех элементов модели, ее системность и направленность на непрерывное развитие преподавателей.

Ключевые слова: модель менеджмента, преподаватели, развитие профессиональной компетентности, система высшего педагогического образования, оценка, целесообразность, инновационность, практичность.

ASSESSMENT OF THE MANAGEMENT MODEL FOR THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF TEACHERS OF HIGHER EDUCATION TEACHER EDUCATION

Parpieva M.M.

*Parpieva Malika Mominovna – Senior Lecturer,
DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION METHODS,
TASHKENT STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY NAMED AFTER NIZAMI,
TASHKENT, REPUBLIC OF UZBEKISTAN*

Abstract: the article is devoted to evaluating the prepared management model for the development of professional competence of teachers of higher education in such criteria as expediency, innovativeness, and practicality. The prepared model has passed the procedure of expert assessment, which allows us to conclude that in improving the process of developing professional competence, an integral set of all elements of the model, its consistency and focus on the continuous development of teachers are important.

Keywords: management model, teachers, development of professional competence, system of higher pedagogical education, assessment, appropriateness, innovativeness, practicality.

УДК 378.046.4

В целях повышения эффективности процесса развития профессиональной компетентности преподавателей системы высшего педагогического образования нами была подготовлена модель менеджмента данного процесса. В соответствии с логикой научного исследования, данная модель должна быть экспериментально проверена. При этом она рассчитана на достаточно длительное время, поскольку профессиональное развитие преподавателей должно происходить непрерывно на протяжении всей их профессиональной карьеры. В связи с этим, в качестве способа экспериментальной проверки подготовленной модели, нами был выбран хорошо зарекомендовавший себя на практике метод экспертных оценок.

Данный метод широко используется в педагогических исследованиях особенно тогда, когда педагогические и управленческие проблемы, исследуются полностью или частично и не поддаются формализации, когда влияние внешних факторов значительно и трудно предсказуемы. Также метод экспертных оценок является эффективным в случае, когда многозначные и многомерные показатели не имеют однозначного обобщенного критерия, на основе которого можно оценить возможные варианты решения проблемы. Поэтому наряду с другими методами применяют метод экспертных оценок, который позволяет заполнить информационные пробелы для анализа данных, подготовить и выбрать оптимальные управленческие решения по сложившейся ситуации и прогнозированию [1; 2].

Исходя из основного предназначения, структуры подготовленной модели, её оценку целесообразно проводить с учетом трех основных аспектов: во-первых, важно определить целесообразность подготовленной модели, т.е. учитывая актуальность исследуемой проблемы необходимо определить, целесообразно ли уделять особое внимание менеджменту развития профессиональной компетентности

преподавателей системы высшего педагогического образования; во-вторых, важным аспектом оценки подготовленной модели является ее инновационность, т.е. насколько подготовленная модель является новой, отличной от уже существующих в практике профессионального развития, являются ли применяемые подходы инновационными и современными; в-третьих, аспектом оценки подготовленной модели является ее практичность. Важно получить от экспертов дополнительную информацию о реалистичности и практической пригодности данной модели, возможностей ее внедрения в практику педагогического образования, её соответствие реальным потребностям как самих преподавателей и их практической деятельности, так и потребностям менеджеров образования, осуществляющих менеджмент развития профессиональной компетентности.

Таким образом, метод экспертной оценки, дающий возможность получить дополнительную информацию об имеющемся и будущем состоянии объекта является весьма важным для настоящего исследования с учетом необходимости определения путей развития профессиональной компетентности преподавателей системы высшего педагогического образования. Проведенный анализ научной литературы показывает, что для организации и проведения экспертных оценок привлекаются опытные эксперты, знания, и опыт которых дает возможность получить необходимую дополнительную информацию для оценки сложившейся ситуации, в нашем случае подготовленной модели, формулирование практических рекомендаций по совершенствованию развития профессиональной компетентности преподавателей и управления этим процессом [3; 4].

Исходя из вышеизложенного, для объективной оценки подготовленной модели были привлечены две группы экспертов в количестве 142 человека, в возрасте от 30 до 60 лет, как женского (87 чел., 67,3 %), так и мужского пола (55 чел., 38,7 %) осуществляющие свою профессиональную деятельность на различных должностях системы высшего педагогического образования Республики Узбекистан (рис. 1):

- первая группа (менеджеры образования - 38 человек) охватила руководителей структурных подразделений (деканы, заведующие отделами, заведующие кафедрами);
- вторая группа (педагогические кадры - 104 человека) охватила педагогические кадры, непосредственно занимающиеся преподаванием различных дисциплин.

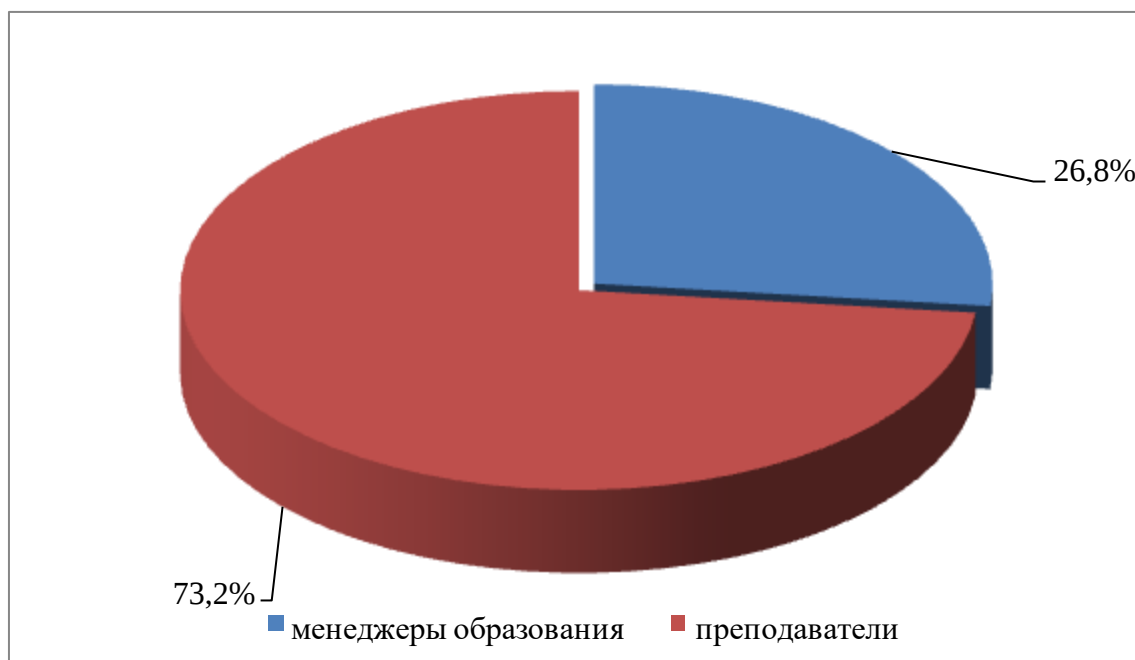


Рис. 1. Количественная характеристика групп экспертов (n=142)

Учитывая тот факт, что в развитии профессиональной компетентности преподавателей значительная роль принадлежит самим преподавателям, а менеджмент данного процесса имеет субъективный характер, то в ходе оценки подготовленной модели является весьма важным мнения самих педагогов, которые могут быть использованы для совершенствования как самой системы развития профессиональной компетентности, так и процесса менеджмента им. Кроме того, важно отметить, что в группу преподавателей вошли лица, имеющие относительно большой опыт работы в системе высшего педагогического образования и хорошо понимают проблемы профессиональной деятельности педагогов и их самообразования и самосовершенствования.

Таким образом, привлечение преподавателей к оценке подготовленной модели менеджмента развития профессиональной компетентности дает возможность получить дополнительную информацию с

элементами самооценки, что будет способствовать разносторонности экспертной оценки и выработке соответствующих рекомендаций.

Сама процедура экспертной оценки подготовленной модели проводилась исходя из трех этапов: на первом этапе эксперты были ознакомлены с сущностью модели менеджмента развития профессиональной компетентности в форме научного доклада. Во время неоднократных обсуждений доклада высказывались определенные замечания и пожелания по предлагаемой модели, которые фиксировались и были учтены в исследовании; в рамках второго этапа экспертам было предложено по желанию ответить на вопросы заранее подготовленного экспертного опросника; на третьем этапе изучались данные ответов экспертов, осуществлялась математическая обработка полученных результатов, формулировались основные выводы.

Учитывая специфику развития профессиональной компетентности преподавателей, многоаспектность и многоуровневость подготовленной модели, полагается целесообразным определить следующие ключевые структурные блоки для осуществления соответствующей оценки: второй блок - принципиальные положения менеджмента развития профессиональной компетентности преподавателей; четвёртый блок (вторая часть) - организационно-педагогические условия менеджмента развития профессиональной компетентности преподавателей; пятый блок - структурные компоненты профессиональной компетентности преподавателей.

По нашему мнению, именно данные структурные блоки отражают сущность и действия подготовленной модели. Таким образом, экспертная оценка модели осуществлялась по следующим направлениям целесообразности, инновационности, практической направленности.

Согласно вышеуказанных направлений был подготовлен соответствующий опросник, вопросы которого формулировались в закрытой форме и предполагали ответы «да», «больше да, чем нет», «больше нет, чем да», «нет». Все полученные данные были обобщены в общей таблице, что позволило провести первичный анализ с учетом выделенных ранее ключевых структурных блоков подготовленной модели.

Так, в рамках первого структурного блока модели была рассмотрена целесообразность принципиальных положений, которая раскрывалась группой предусмотренных вопросов, касающихся определения и постановки целей, менеджмента изменениями и пр.

Отвечая на данные вопросы, превалирующее количество экспертов (89,4 %, 127 чел.) согласились с тем, что целесообразным применения прогнозирования относительно деятельности преподавателей. Большинство опрошенных экспертов (85,9 %, 122 чел.) согласилось с позицией целесообразности определения целей деятельности педагогов, направленной на их профессиональное саморазвитие. Абсолютное большинство (100 %, 142 чел.) респондентов согласились, что является целесообразным обсуждение практических результатов реализации учебных целей профессионального развития педагогов по результатам обратной связи. Кроме того, 100 % (142 чел.) опрошенных респондентов полагают, что в практической работе целесообразно руководствоваться указанными в модели принципиальными положениями для обеспечения профессионального роста педагогов. Все вышеизложенные ответы экспертов подтверждают общую тенденцию целесообразности развития определенных в модели принципиальных положений менеджмента развития профессиональной компетенции преподавателей системы высшего педагогического образования.

В рамках инновационности принципиальных положений подготовленной модели экспертами было отмечено следующее:

- 69,7% (99 чел.) респондентов полагают, что их коллеги отличаются открытостью и готовностью к соответствующим изменениям, инновациям;

- по мнению 93% (132 чел.) респондентов разработка и внедрение различных механизмов контроля и самоконтроля профессионального развития со стороны самих педагогов является на сегодняшний день необходимым и инновационным;

- 98,6% (140 чел.) считают необходимым и инновационным создание, а также введение в практику критериальных уровней развития профессиональной компетентности педагогов.

Однако всего 49,3% (70 чел.) респондентов считают достаточным уровень способности преподавателей определять цели своей деятельности, направленной на саморазвитие, что свидетельствует о существующей проблеме, поскольку более половины (50,7 %, 72 чел.) считают такой уровень недостаточным, что требует соответствующих инновационных сдвигов.

При оценке практичности, подавляющее большинство экспертов (97,2%, 138 чел.) считают практически пригодной для их высшего образовательного учреждения подготовленную модель менеджмента развития профессиональной компетентности преподавателей. Большинство экспертов (98,6%, 140 чел.) поддержала мнение о том, что в практической работе целесообразно руководствоваться указанными принципиальными положениями для обеспечения профессионального роста преподавателей. Также превалирующее количество экспертов (94,4 %, 134 чел.) согласилось с тем, что

реально в их высшем образовательном учреждении осуществить определение и декомпозиции целей развития профессиональной компетентности преподавателей.

В рамках следующего структурного блока модели была рассмотрена целесообразность организационно-педагогических условий, которая была отмечена экспертами в следующих позициях:

- целесообразно выделять отдельные организационно-педагогические условия для должного менеджмента развития профессиональной компетенции педагогов (100 %, 142 чел.);
- целесообразно включать в систему менеджмента мониторинг развития профессиональной компетентности педагогов (93 %, 132 чел.);
- целесообразно доводить организационно-педагогические условия менеджмента развития профессиональной компетенции до педагогов (100 %, 142 чел.);
- целесообразно стимулировать самообразование и самостоятельность обучения педагогов с целью развития их профессиональной компетентности (100 %, 142 чел.).

Таким образом, целесообразность определения организационно-педагогических условий, отраженных в модели менеджмента развития профессиональной компетентности, большинством респондентов была поддержана и получила положительные оценки.

При оценке инновационности организационно-педагогических условий подготовленной модели большинство экспертов (95,1 %, 135 чел.) ответила положительно относительно поддержки мероприятий для трансформации, совершенствования высшего образовательного учреждения, где они работают, в плане активного применения инновационных подходов к организации развития профессиональной компетентности преподавателей. Эксперты полагают (89,4%, 127 чел.), что инновацией будет совершенствование системы мониторинга развития профессиональной компетентности преподавателей для их высшего образовательного учреждения. Весьма одобрительно (96,5 %, 137 чел.) респонденты ответили на вопрос «Считаете ли Вы инновационными организационно-педагогические условия менеджмента развития профессиональной компетентности педагогов». Кроме того, экспертами была поддержана мысль (96,5%, 137 чел.) о том, что предлагаемая модель менеджмента развития профессиональной компетентности преподавателей системы высшего педагогического образования является соответствующей инновацией. Такие экспертные оценки свидетельствуют о должной инновационности предлагаемой модели.

При оценке практичности, на вопрос «По Вашему мнению, является ли подготовленная модель менеджмента развития профессиональной компетентности педагогов реалистичной, практически пригодной для внедрения в практику?» 98,6% (140 чел.) опрошенных экспертов дали положительный ответ. 93,7% (133 чел.) респондентов полагают, что подготовленная модель отвечает именно практическим потребностям современных преподавателей их высшего образовательного учреждения. Согласились эксперты и с тем, что предложенная модель опирается на реальный профессиональный и жизненный опыт преподавателей (93%, 132 чел.) и учитывает их индивидуальные профессиональные потребности (98,6%, 140 чел.). Таким образом, опрошенные эксперты в целом подтвердили практическую пригодность предложенных организационно-педагогических условий модели менеджмента развития профессиональной компетентности преподавателей.

В качестве заключительного структурного блока экспертной оценки респондентами были рассмотрены структурные компоненты профессиональной компетентности преподавателей. Так, в рамках оценки целесообразности выделения структурных компонентов профессионально компетентности экспертами поддержано следующее:

- требования к профессиональной компетентности педагогов должны изменяться в соответствии с ростом общественных требований к компетентному специалисту (98,6%, 140 чел.);
- необходимо периодически пересматривать структуру профессиональной компетентности педагогов в соответствии с потребностями практики (95,1%, 135 чел.);
- подготовленная модель охватывает достаточный объем структурных компонентов профессиональной компетентности современного педагога (100%, 142 чел.);
- процесс развития педагогов должен быть непрерывным и направлен на совершенствование структурных компонентов их профессиональной компетентности (100%, 142 чел.).

Таким образом, подавляющее большинство экспертов считает, что развитие профессиональной компетентности преподавателей является своевременным и необходимым в нынешних условиях, а предложенная структура профессиональной компетентности является целесообразной и важной.

В рамках оценки инновационности подавляющее большинство экспертов (97,9 %, 139 чел.) полагает, что предложенная структура профессиональной компетентности современного педагога является новой. Кроме того, важным выводом для исследования стало то, что оценка и соответственно развитие профессиональной компетентности отражает индивидуальную траекторию развития педагогов и является своевременным для их высшего образовательного учреждения (90,8 %, 129 чел.).

Оценка практичности структурных компонентов показывает, что абсолютно все респонденты (100%, 142 чел.) выделяют приоритетность практико-ориентированного подхода при оценке профессиональной

компетентности по критериальным уровням развития преподавателей. При этом 96,5% (137 чел.) экспертов отмечают наличие практической необходимости современному педагогу обладать всеми выделенными структурными компонентами профессиональной компетентности. Превалирующее количество экспертов (97,2 %, 138 чел.) отмечают, что на сегодняшний день существует практическая необходимость разработки и применения инструментария, позволяющего оценить структурные компоненты профессиональной компетентности преподавателей. Кроме того, по мнению 98,6% (140 чел.) опрошенных респондентов в результате внедрения подготовленной модели произойдут качественные изменения среди преподавателей их высших образовательных учреждений.

Таким образом, исходя из анализа полученных результатов можно заключить, что эксперты определили подготовленную модель целесообразной, инновационной, практически направленной и такой, которая может быть применена в их высших образовательных учреждениях.

Эксперты согласились с определением в модели следующих структурных компонентов профессиональной компетентности современного педагога: методический; нормативный; коммуникативный; психолого-педагогический; коммуникационный; дидактический; исследовательский.

По их подавляющему мнению, данные компоненты полностью охватывают и отражают профессиональные потребности исследуемой категории специалистов. Ценным и инновационным эксперты считают выделение критериальных уровней, позволяющих оценить степень развития профессиональной компетентности преподавателей системы высшего педагогического образования.

Важным вопросом, что было обнаружено в результате экспертной оценки, является менеджмент развития. Этот вопрос является одним из самых актуальных, что связано с рядом механизмов самого менеджмента, организационно-педагогических условий, принципиальных положений, которые действуют и которые необходимо совершенствовать в системе последиplomного образования. Именно организационно-педагогические условия, принципиальные положения эксперты считают необходимым элементом менеджмента для совершенствования процесса развития профессиональной компетентности. Важным эксперты определили совокупность элементов модели, ее целостность и системность, и, что особенно важно, ее направленность на непрерывное развитие преподавателей.

Кроме того, исходя из анализа полученных результатов экспертной оценки можно выделить основные проблемы менеджмента развития профессиональной компетентности, которые заключаются в необходимости:

- совершенствования процесса менеджмента развития профессиональной компетентности в соответствии с современными требованиями к педагогическим кадрам;
- непрерывного исследования и выделения структурных компонентов профессиональной компетентности современного педагога.
- подготовки соответствующего инструментария, позволяющего оценивать структурные компоненты профессиональной компетентности современного педагога.

Список литературы / References

1. *Алексеев С.В.* К вопросу экспертной оценки как эффективному методу диагностики в педагогической деятельности // Методист, 2004. № 4. С. 7-11.
2. *Бордовская Г.А.* Управление качеством образовательного процесса: Монография / Г.А. Бордовской, А.А. Нестерова, С.Ю. Тряпицын. С-Пб.: изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2001. 359 с.
3. *Ефремов Л.Г., Аbruков В.С.* Проблемы моделирования процессов в системе образования и их оценка. Новые подходы // Известия Российской академии образования, 2002. № 1. С. 139-142.
4. *Зайниева Н.Б.* Экспертная оценка модели образовательного процесса // Молодой ученый, 2017. № 3.2. С. 6-8.