

ОЦІНЮВАННЯ МОДЕЛІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ СФЕРИ ВІЙСЬКОВО-МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ

Стаття описує методику оцінювання моделі організаційно-педагогічних умов розвитку психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників сфери військово-медичної освіти. Представлено результати експертного педагогічного оцінювання науково-педагогічними працівниками моделі організаційно-педагогічних умов за обраними складниками та критеріями. Виокремлено проблеми та протиріччя у розвитку психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників військово-медичної сфери при організації та проведенні підвищення кваліфікації та в процесі їх викладацької діяльності.

Ключові слова: психолого-педагогічна компетентність, науково-педагогічний працівник, модель організаційно-педагогічних умов, військово-медична післядипломна освіта.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язки з важливими науковими та практичними завданнями. Військово-медична освіта сьогодні є важливою галуззю збереження безпеки держави та людини. Серед завдань, що стоять сьогодні перед військово-медичною освітою, такі, як створення необхідних умов для неперервного підвищення рівня знань і розширення практичних навичок військових медиків, їх творчого розвитку, саморозвитку й самореалізації, застосування сучасних освітніх інновацій, інтеграція у європейський та світовий військово-освітній простір, підвищення рівня управління військово-медичною освітою, аналітичного й інформаційного супроводу прийняття важливих рішень та ін.

Рушієм цих змін виступає науково-педагогічний працівник сфери військово-медичної освіти, який опікується питаннями підвищення кваліфікації медичного персоналу у сфері військової медичної освіти, є викладачем (педагогом та психологом), методистом та фахівцем системи освіти дорослих. Особливості організації та проведення діяльності науково-педагогічного працівника сфери військово-медичної освіти зумовлюють необхідність володіння високим рівнем психолого-педагогічної компетентності як важливою складовою професійної компетентності, що дозволяють йому успішно здійснювати освітню та наукову діяльність.

Це питання сьогодні є одним з пріоритетних завдань освітньої політики. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012 – 2021 рр. [15] основним вбачає підвищення кваліфікації освітян на основі запровадження гнучкої та неперервної перепідготовки відповідно до вимог інноваційного розвитку освіти. Основна увага стратегії зосереджена на модернізацію структури, змісту й організації освіти на засадах компетентнісного підходу. У Національній рамці кваліфікацій (НРК) [14], що втілює стратегію розвитку Європейського простору вищої освіти (ЄПВО), компетентності розглядаються як результат освіти й відповідають 8-9-му кваліфікаційним рівням НРК.

Розвиток психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічного працівника сфери військово-медичної освіти має здійснюватись в умовах післядипломної педагогічної освіти з відповідним науково-методичним супроводом. Тому постає питання створення необхідних організаційно-педагогічних умов для цього, їх впровадження та перевірка їх ефективності. Важливим є також забезпечення такого процесу відповідними стандартами, які

можуть бути використаними у системі атестації науково-педагогічних працівників сфери військово-медичної освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми організації безперервного професійного розвитку викладачів у системі медичної освіти відображені у роботах Ю.Вороненка, О.Мінцера, В.Краснова [3]. Обґрунтуванню системи підвищення кваліфікації викладачів вищої військово-медичної освіти присвячені роботи В.Солярика, Я.Радиша, Ф.Левченка, А.Романенка та ін [11]. Автори вважають, що система підвищення кваліфікації викладачів вищої школи повинна складатися із двох основних напрямів підготовки: заходи, що проводяться в період повсякденного виконання службових обов'язків, та заходи з тимчасовим відривом від робочого місця викладача. До таких заходів відносять самоосвіту, наставництво, консультування, відвідування молодшими викладачами занять досвідчених викладачів, розробка та відпрацюванням навчально-методичної документації, участь у командно-штабних навчаннях з викладацьким складом, виконання науково-дослідних робіт, керівництво науково-практичними та науковими роботами. Важливою частиною діяльності науково-педагогічного працівника є здійснення моніторингу результатів навчання та підвищення кваліфікації фахівців, їхнього фахового зростання. Така діяльність здійснюється здебільшого в атестаційні періоди та під час проведення викладацької діяльності зі слухачами.

Питанням оцінювання в системі післядипломної педагогічної освіти присвячено низку наукових праць, зокрема щодо навчальних досягнень керівних і педагогічних кадрів на основі загальноєвропейської системи оцінювання ECTS (В.Олійник [12]), рівня професійної компетентності освітян на основі критеріально-комплексного підходу (Т.Сорочан [16]), професійної діяльності на основі кваліметричної моделі (Г.Єльнікова, Л.Ващенко, Н.Чепурна та ін. [2]) та ін. Проблемами визначення та обґрунтування організаційно-педагогічних умов формування та розвитку професійної компетентності педагогічних та науково-педагогічних працівників, управлінням її розвитку займались дослідники Н.Болюбаш, Н.Клокар [8].

З метою підтримки процесу фахового зростання науково-педагогічних працівників сфери військово-медичної освіти було розроблено модель організаційно-педагогічних умов розвитку їхньої психолого-педагогічної компетентності. До основних компонентів даної моделі входять: рамкова структура психолого-педагогічної компетентності, організаційні умови (нормативно-правові, соціально-педагогічні, науково-методичні, організаційні), які стали об'єктом педагогічного експертного оцінювання під час здійснення дисертаційного дослідження «Розвиток психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників військово-медичної сфери».

Саме у контексті існуючих організаційно-педагогічних умов з підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників сфери військово-медичної освіти доцільним є розглядати запровадження моделі розвитку психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічного працівника. В рамках даного дослідження організаційно-педагогічні умови – це ті обставини, які сприяють ефективному розвитку психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників військово-медичної сфери у системі післядипломної освіти.

Експертне педагогічне оцінювання моделі здійснювалось протягом 2014 р. експертами у кількості 71 особи (2 групи – 32 і 39 осіб), до складу яких увійшли доктори, професори, кандидати наук, доценти, старші наукові співробітники та інші категорії досвідчених науково-педагогічних працівників сфери військово-

медичної освіти. Педагогічне експертне оцінювання є одним з видів педагогічного вимірювання, педагогічної квалітології, які використовуються для перевірки педагогічних моделей. Педагогічне експертне оцінювання, або метод експертних оцінок ґрунтується на низці наукових теорій та підходів, він дозволяє отримати об'єктивну оцінку на основі певної сукупності індивідуальних думок експертів. Питання проведення педагогічного експертного оцінювання (або експертного методу) розглядають в своїх роботах дослідники С. Тарасов, В. Черепанов, І. Підласий та ін. [13] (Рис.1).

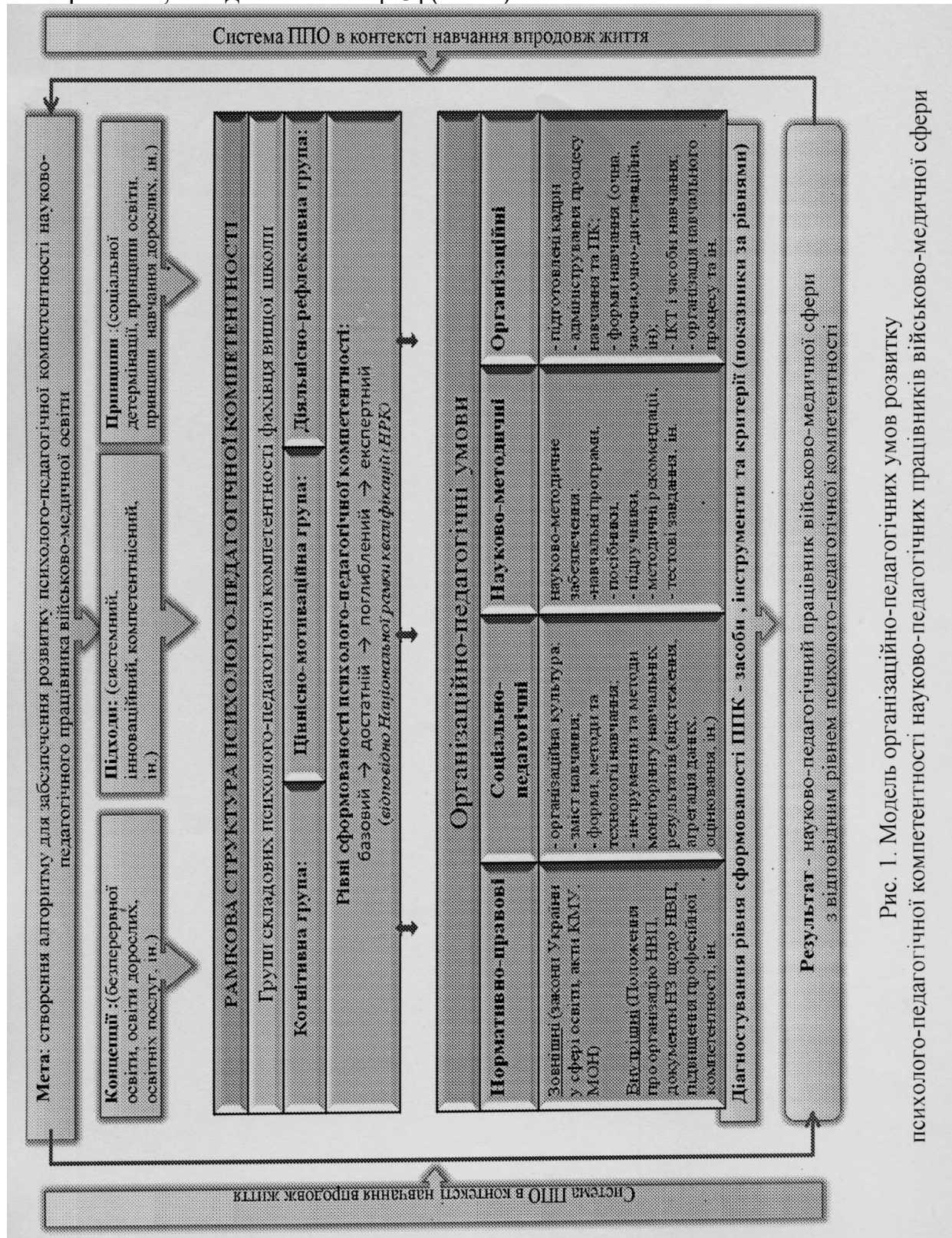


Рис. 1. Модель організаційно-педагогічних умов розвитку психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників військово-медичної сфери

Ураховуючи сучасні досягнення науки, поняття "експертиза" визначається як метод дослідження й вирішення проблемних ситуацій компетентними спеціалістами, які володіють спеціальними знаннями, шляхами вибору найбільш аргументованих рішень. Сучасний дослідник О. Боднар визначає педагогічне експертне оцінювання, як процес отримання експертних оцінок, висновків і рекомендацій щодо стану і перспектив розвитку навчальних закладів на основі їх самооцінок з використанням розробленої технології оцінювання, державних стандартів і забезпечення участі компетентних експертів, а освітніх експертів як спеціалістів в галузі освіти, які мають відповідні фахові компетенції, аналітичні здібності та практичний досвід, достатні для експертного оцінювання педагогічних об'єктів, явищ та процесів і формування експертних висновків з метою прийняття управлінських рішень [1]. Для здійснення педагогічного експертного оцінювання було обрано метод Делфі. Метод Делфі (англ. *Delphi technique*) — один з основних методів науково-технічного прогнозування, який ґрунтується на припущенні, що на основі думок експертів можна збудувати адекватну модель майбутнього розвитку об'єкта прогнозування. Він передбачає проведення індивідуальних опитувань за анкетами, які здебільшого здійснюються у формі анкетування та узагальнюються в таблицях експертної оцінки.

Оцінка моделі експертами здійснювалась з урахуванням таких критеріїв: педагогічна доцільність, практична спрямованість, інноваційність.

Під *педагогічною доцільністю* ми розуміємо необхідну ступінь педагогічного втручання, розумну достатність, надання самостійності та самовираження суб'єкту навчання.

Під *практичною спрямованістю* ми розглядаємо максимальне використання можливостей навчального процесу для моделювання професійної діяльності фахівців (психолого-педагогічних працівників), максимальне використання можливостей навчального процесу для моделювання окремих сторін професійної діяльності фахівців, наближення навчальних умов до бойової, умов контрольованого ризику та ін.; гнучке поєднання теоретичних та практичних методів навчання; відстеження за розвитком психологічної, педагогічної та медичної наук, військової справи.

Під *інноваційністю* ми розглядаємо здатність до оновлення існуючої системи освіти, оновлення педагогічної теорії та практики відповідно до вимог суспільства, перспектив та темпів розвитку людства, науково-технічного прогресу, зміни суспільного уявлення про світ, цінностей життя та цивілізації. У цьому контексті інноваційність розглядається як створення можливостей для впровадження інновацій педагогічної практики розвитку психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників сфери військово-медичної освіти.

Беручи до уваги специфіку розвитку психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників було визначено рамкову структуру та 4 основних блоки організаційно-педагогічних умов, які стали основними у здійсненні оцінювання моделі та які проявили основні її характеристики. Це такі наступні елементи: *рамкова структура психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників та організаційно-педагогічні умови: нормативно-правові, соціально-педагогічні,*

науково-методичні, організаційні (Рис 1.). Вищеподані елементи для оцінки експертами були узагальнені у три складники: загальні (концептуальні) підходи, організаційно-педагогічні умови, компетентнісний розвиток. Саме з даних позицій були складені запитання анкет для експертів.

Експериментальна перевірка моделі розвитку психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників сфери військово-медичної освіти проводилась у два етапи. *На першому етапі* експертного оцінювання залучені експерти були ознайомлені із сутністю розробленої моделі та нашими висновками щодо стратегії організації процесу підвищення кваліфікації у межах розробленої моделі.

На даному етапі було проведено оцінювання репрезентативності груп експертів. Рейтинг кожного експерта було пораховано у балах на основі методики Б. С. Гершунського та А. Киверялга [10], що були узагальнені відповідно їх репрезентативності. За даними методиками група експертів вважається репрезентативною за умов, коли $2/3$ експертів відповідають вимогам $0,67 < K_p < 1,0$, де K_p – коефіцієнт репрезентативності. Результати розподілились таким чином:

Таблиця 1. Розрахунок репрезентативності груп експертів

№ групи	Наукова ступінь, вчене звання	Кількість експертів у групі	Репрезентативність експертів ($K_p > 0,67$)
Група 1 (Г1)	Доктор наук, професор, доктор наук, доцент	32	$0,67 < 0,90 < 1$
Група 2 (Г2)	Кандидат наук, доцент, кандидат наук без ступеня, спеціаліст вищої категорії	39	$0,67 < 0,88 < 1$

Можна зробити висновок, що значних розбіжностей між показниками у Г1 та Г2 немає, їх показник репрезентативності знаходиться у межах від 0,88 до 0,90, а отже, є таким, що свідчить про репрезентативність та компетентність відібраних експертів.

На другому етапі експерти відповідали на запитання анкет. Було запропоновано 9 анкет, які буди побудовані за узагальненими складниками моделі (загальні підходи (концептуальні засади), організаційно-педагогічні умови, компетентнісний розвиток), кожен з яких відповідав обраному критерію (педагогічна доцільність, практична спрямованість, інноваційність.). Крім того, експертам було запропоновано обрати відповіді за шкалою: «не погоджуюсь», «скоріш не погоджуюсь, ніж погоджуюсь», «скоріш погоджуюсь, ніж не погоджуюсь», «погоджуюсь», «повністю погоджуюсь».

Результати відповідей експертів було проаналізовано з використанням математичних методів обробки даних.

Таким чином, відповіді респондентів за складниками моделі розподілились переважно «погоджуюсь» та «повністю погоджуюсь» (Діаграма 1.).



Загальні експертні оцінки за шкалами «погоджуюсь» та «повністю погоджуюсь» отримали балів відповідно: 0,360 та 0,452 (загальні підходи); 0,467 та 0,401 (організаційно-педагогічні умови); 0,478 та 0,331 (компетентнісний розвиток).

Відповідність складників моделі обраним критеріям також була обрахована у відсотках (Таблиця 2).

Таблиця 2. Експертні оцінки моделі за критеріями

Критерії	Не погоджуюсь	Скоріш не погоджуюсь, ніж погоджуюсь	Скоріш погоджуюсь, ніж не погоджуюсь	Погоджуюсь	Повністю погоджуюсь
Педагогічна доцільність	1,43%	1,80%	9,48%	48,77%	38,52%
Практична спрямованість	2,11%	1,95%	13,32%	44,14%	38,48%
Інноваційність	0,93%	2,47%	17,00%	38,93%	40,67%

Узгодженість думок експертів щодо обраних для оцінки моделі критеріїв можливо відслідкувати за поданою Діаграмою 2. Вона засвідчує значну перевагу погоджувальних відповідей респондентів щодо відповідності критеріїв та складників моделі та демонструє позитивну позицію експертів до можливого запровадження даної моделі в практику діяльності закладів.



Діаграма 2. Експертні оцінки відповідності критеріїв складникам моделі.

Висновки. Аналіз відповідей експертів дозволив виявити основні проблеми та протиріччя у розвитку психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників військово-медичної сфери, зокрема:

- відсутність системного підходу до вдосконалення психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників системи військово-медичної освіти, недостатня організаційно-педагогічна спрямованість у закладах, що здійснюють підвищення кваліфікацію;

- потреба оновлення навчальних програм та технологій підготовки з точки зору інноваційних підходів до розвитку психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників сфери військово-медичної освіти відповідно до сучасних вимог та стану проведення військової діяльності;

- відсутність дієвих механізмів розвитку психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників сфери військово-медичної освіти, зокрема, стандартів психолого-педагогічної компетентності, її рамкових структур відповідно до потреб навчання впродовж життя;

Методика оцінювання ефективності моделі, що побудована на компетентнісному та кваліметричному підходах, забезпечила отримання достовірних відповідей та надала підстави стверджувати про можливість та доцільність впровадження в педагогічну практику поданої моделі організаційно-педагогічних умов розвитку психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників сфери військово-медичної освіти.

Загалом, за підсумками проведеного педагогічного експертного оцінювання було з'ясовано, що наші висновки щодо основних підходів до класифікації та характеристик психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників сфери військово-медичної освіти, її рамкової структури, шляхів й особливостей процесу розвитку в системі підвищення кваліфікації були підтримані експертними групами як такі, що можуть бути

запровадженими у навчальний процес. Відповідно отриманих даних педагогічного експертного оцінювання представлена модель є педагогічно доцільною, практично спрямованою та інноваційною.

Піднята проблема оцінювання організаційно-педагогічних умов не є вичерпною, а тому подальші її розробки вбачаються у розширенні сфери застосування даної методики педагогічного експертного оцінювання при створенні алгоритмів та моделей організаційно-педагогічних умов компетентнісного розвитку в системі післядипломної освіти науково-педагогічних працівників та освіти дорослих.

ЛІТЕРАТУРА

1. Боднар О.С. Проблеми відбору експертів та комплексної оцінки їх компетенцій // Освіта і управління. – 2005. – Т. VIII. – № 1. – С. 114-118.
2. Ващенко Л. М. Проектування інноваційно-розвиваючого середовища в освіті / Л. Ващенко // Неперервна професійна освіта. — 2002. — [вип. 3]. — С. 20—27.
3. Вороненко Ю. В., Мінцер О. П., Краснов В. В. Організація безперервного професійного розвитку викладачів у системі медичної освіти (аналітичний огляд та пропозиції) // Медична освіта, № 4. - 2012. – С. 6-17.
4. Дмитренко Г. А. Стратегічний менеджмент: Цільове управління освітою на основі кваліметричного підходу: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко. – К. : ІЗМН, 1996. – 140 с.
5. Загірняк М. Система показників оцінювання діяльності керівників ВНЗ як управлінців вищої школи / М. Загірняк, А. Почтовюк // Вища школа. – 2007. – № 5. – С. 45 – 54.
6. Інноваційна система підвищення кваліфікації педагогічних працівників на засадах кредитно-модульної форми організації навчання: наук. метод. посіб.: у 2-х кн. Кн. 2 / за заг. ред. Л. І. Даниленко. – К., 2010. – 80 с.
7. Кваліфікаційні вимоги до професійної діяльності педагогічних працівників: аналітичний звіт за результатами дослідження з освітньої політики: в 2-х кн. Кн. 1 / під заг. ред. Г. В. Єльнікової. – Київ – Черкаси, 2010. – 128 с.
8. Клокар Н.І. Андрагогічна модель підвищення кваліфікації педагогів на засадах диференційованого підходу [Електронний ресурс] / Наталія Іванівна Клокар // Народна освіта. – 2007. – №1. – Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua/e-journals/NarOsv/2007-1/07knizdp.htm>. – Заголовок з екрану.
9. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: бібліотека освітньої політики / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : «К.І.С.», 2004. – 112 с.
10. Кыверялг А. А. Методы исследований в профессиональной педагогике. Таллин: Валгус, 1980. – 334 с.
11. Солярик В.В., Радиш Я.Ф., Левченко Ф.М., Романенко А.І., Токарчук В.П. Обґрунтування системи підвищення кваліфікації викладачів вищої військово-медичної школи / В.В.Солярик, Я.Ф.Радиш, Ф.М.Левченко, А.І.Романенко, В.П.Токарчук // Проблеми військової охорони здоров'я і шляхи її реформування (військово-медична освіта і наука в Україні : Матеріали наук.-практ. конф. / За ред. В.Я.Білого, М.І.Нешадима. – К., 1998. – С. 106–110. Методичні рекомендації з реалізації компетентнісного підходу у змісті освіти на навчально-виховному процесі загальноосвітніх навчальних закладів: аналітичний звіт за результатами дослідження / наук.ред. Н. М. Бібік. – К., 2010. – 128 с.

12. Олійник В. Наукові засади розроблення прогностичної моделі розвитку післядипломної освіти в Україні / В. Олійник, В. Семиченко, Л. Пуховська, Л. Даниленко // Післядипломна освіта в Україні. – 2007. — №1. – С.18-27.

13. Черепанов В.С. Экспертные оценки в педагогических исследованиях. - М.: Педагогика, 1989. - 216 с.

14. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій України» від 23.11.2011 р. № 1341 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/>

15. Проект Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012 – 2021 роки / Мін-во освіти і науки, молоді та спорту України. – Офіц. вид. – К., 2011. – 32 с.

16. Сорочан Т. Безперервна освіта педагогів: управлінський аспект / Т. Сорочан // Післядипломна освіта в Україні. – 2010. – № 2. – С. 73–75.

17. European Commission. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF). – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008 — 15 pp.

И.Ф. Гончаренко, Украинская военно-
медицинская академия

ОЦЕНИВАНИЕ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СФЕРЫ ВОЕННО-МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Статья описывает методiku оценивания модели организационно-педагогических условий развития психолого-педагогической компетентности научно-педагогических работников сферы военно-медицинского образования. Представлено результаты экспертного педагогического оценивания научно-педагогическими работниками модели организационно-педагогических условий за отобранными показателями и критериями. Выделено проблемы и противоречия в развитии психолого-педагогической компетентности научно-педагогических работников военно-медицинской сферы при организации и проведении повышения квалификации и в процессе их преподавательской деятельности.

Ключевые слова: психолого-педагогическая компетентность, научно-педагогический работник, модель организационно-педагогических условий военно-медицинское образование, последипломное образование.

I.F. Goncharenko, Ukrainian Military Medicine
Academy

EVALUATION OF THE MODEL OF ORGANISATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS OF THE PSYCHOLOGY AND PEDAGOGICAL PROFESSORS' COMPETENCE DEVELOPMENT IN THE SPHERE OF MILITARY MEDECINE EDUCATION

The article deals with the methodology of the organizational and pedagogical model evaluation in the sphere of post diploma military medicine education. The results of pedagogical evaluation expertise are represented in the scope of elements and criteria of the model. The problems and challenges in the development of psychology and pedagogical professors' competence are identified and generalized in the sphere of military medicine education and in the process of post diploma education.

Keywords: psychology and pedagogical competence, scientific and pedagogical personnel, the model of organizational and pedagogical conditions, post diploma military medicine education.