УДК 37+378.147

Махиня Тетяна Анатоліївна,
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри управління навчальними закладами та педагогіки вищої школи Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ КВАЛІМЕТРІЇ НА ПРИКЛАДІ МОДЕЛІ ОЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ УМІНЬ КЕРІВНИКІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Анотація. *У статті описується алгоритм реалізації принципів кваліметрії на прикладі авторської факторно-критеріальної моделі оцінювання сформованості управлінських умінь керівників дошкільних навчальних закладів у системі підвищення кваліфікації, яка містить фактори (групи управлінських умінь), критерії (комплекс відповідних умінь); кваліметричний апарат обчислення (значущість факторів, значущість критеріїв, ступінь їх прояву і часткова оцінка, а також формули для обчислення оцінки сформованості управлінських умінь). Наводяться також розрахунки для визначення шкали кожного з трьох рівнів розвитку управлінських умінь: високого, середнього та низького.*

Ключові слова: *кваліметрія, факторно-критеріальна модель, принципи, керівник дошкільного навчального закладу.*

Махиня Татьяна Анатольевна

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ КВАЛИМЕТРИИ НА ПРИМЕРЕ МОДЕЛИ ОЦЕНИВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ УМЕНИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Аннотация. *В статье описывается алгоритм реализации принципов квалиметрии на примере авторской факторно-критериальной модели оценивания сформированности управленческих умений руководителей дошкольных учебных заведений в системе повышения квалификации, которая содержит факторы (группы управленческих умений), критерии (комплекс соответствующих умений); квалиметрический аппарат вычисления (значимость факторов, значимость критериев, степень их проявления и частичная оценка, а также формулы для вычисления оценки сформированности управленческих умений). Приводится также расчет для определения шкалы каждого из трех уровней развития управленческих умений: высокого, среднего и низкого.*

Ключевые слова: *квалиметрия, факторно-критериальная модель, принципы, руководитель дошкольного учебного заведения.*

Tetyana Makhynya

FEATURES REALISATION OF THE PRINCIPLES OF QUALIMETRY ON THE EXAMPLE OF THE MODEL OF MANAGERIAL SKILLS OF THEHEADS OF PRE-SCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Abstract. *This article describes the algorithm of implementation of the principles of qualimetry on the example of the author's factor-criterion model of formation of managerial skills of the heads of pre-school educational institutions in the system of post-graduate pedagogical training. It model includes factors (group of managerial skills), criterions (complex of relevant skills) and qualimetric calculation (the validity of factors, the validity of criterions, the formulas to calculate the formation of managerial skills). Also this article deals with the calculations for determine the scales of high, medium and low levels of managerial skills*.

Keywords: *qualimetry, factor-criterion model, principles, head of preschool educational institution, managerial skills*.

Постановка проблеми

Актуальність проблеми дослідження. Останнім часом на зміну жорсткому суб'єктивному оцінюванню педагогічної чи управлінської діяльності на основі певних критеріїв, що містять визначений перелік питань, приходить більш гнучке, орієнтоване на об'єктивність, нормативність, кількісну визначеність оцінювання. Усе частіше використовується кваліметричний підхід.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Термін «кваліметрія» вперше було запропоновано у 1968 році групою науковців на чолі з Г. Азгальдовим, які спромоглися виявити методологічну залежність способів кількісного оцінювання від якості різних об'єктів. «Кваліметрія — це наука про методи кількісного оцінювання якості продукції (від латинського «квалі» — якість та давньогрецького «метріо» — вимірювати)»[5].

Аналіз досліджень свідчить, що використання кваліметрії в педагогічній діагностиці є прогресивним кроком, який сприяє кращому розв'язанню низки проблем. Класичними кваліметричними моделями є факторно-критеріальні. В останні роки цей метод активно впроваджують у галузь освіти в Україні О. Ануфрієва[1], Г. Дмитренко[2], Г. Єльникова[3].

---

[5] Оцінювання роботи загальноосвітнього навчального закладу І ступеня за кінцевими результатами: курс лекцій / уклад. О. Л. Ануфрієва. — К. : Міленіум, 2003. — 32 с. — С. 10.

[1] Ануфрієва О. Л. Оцінка якості початкової освіти на основі кваліметричного підходу: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. пед. наук: 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / О. Л. Ануфрієва. — К. , 2000. — 18 с.

[2] Дмитренко Г. А. Стратегічний менеджмент: цільове управління освітою на основі кваліметричного підходу / Г. А. Дмитренко. — К. : ІЗМН, 1996. — 140 с.

[3] Єльникова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні : монографія / Г. В. Єльникова. — К. : ДАККО, 1999. — 303 с.

Мета статті — описати алгоритм реалізації принципів кваліметрії на прикладі розробленої автором факторно-критеріальної моделі оцінювання сформованості управлінських умінь керівників дошкільних навчальних закладів у системі підвищення кваліфікації.

Виклад основного матеріалу

Методологія та інструментарій кваліметрії дають змогу плідно формалізувати якісні характеристики відповідних явищ і процесів їх розподілом на простіші, визначити нормативний чи стандартний їх перебіг через систему критеріїв. «Завдяки цьому підходу вдається, нарешті, провести дві операції своєчасно: декомпозувати цілісний процес формування особистості на його найпростіші складові у вигляді критеріїв щодо різних напрямів формування і відразу ж інтегрувати результати у цілісність, що характеризує ступінь сформованості особистості порівняно з установленими стандартами»[2].

«Фактор (лат. *factor* — той, що робить) — чинник; умова, рушійна сила, причина якого-небудь явища, процесу»[9]. «Критерій — одна з основних ознак, мірило для визначення, оцінки, класифікації чого-небудь»[8]. У нашому випадку факторно-критеріальна модель розвитку управлінських умінь керівників ДНЗ у системі ПК поєднує перелік факторів: основних груп управлінських умінь керівника ДНЗ, комплекс яких забезпечує ефективне управління ДНЗ**,** їх критеріїв — умінь, що максимально розкривають сутність цих груп та кваліметричний апарат обчислення їх рівня. Таким чином, модель розвитку управлінських умінь керівників ДНЗ у системі ПК трансформується у кваліметричну модель оцінювання сформованості управлінських умінь керівників ДНЗ у системі ПК.

Технологія кваліметричного вимірювання дає можливість виміряти результати, що фіксують досягнення мети на певний момент часу. Здійснюється це за допомогою основних принципів кваліметрії. У процесі побудови моделі оцінювання сформованості управлінських умінь керівників ДНЗ ми дотримувалися принципів кваліметрії у факторно-критеріальних моделях, визначених Г. Дмитренком[2].

Перший принцип. Якість повинна розглядатися як складна властивість об’єкта і сукупність властивостей продукції, що зумовлюють її здатність задовольняти певні потреби.

У нашому випадку цей принцип використано як у процесі формування глобальної мети — ефективного управління ДНЗ через забезпечення розвитку

---

[2] Дмитренко Г. А. Стратегічний менеджмент: цільове управління освітою на основі кваліметричного підходу / Г. А. Дмитренко. — К. : ІЗМН, 1996. — 140 с. — С. 63.

[9] Советский энциклопедический словарь / [гл. ред. А. М. Прохоров]. — М. : Сов. энциклопедия, 1984. — 1600 с. — С. 922.

[8] Словник іншомовних слів: 23 000 слів та термінологічних словосполучень / уклад. Л. О. Пустовіт [та ін.]. — К. : Довіра, 2000. — 1018 с. — С. 567.

управлінських умінь його керівників до високого рівня, що характеризує головну якість кінцевого продукту освіти, так і в умовах декомпозиції глобальної мети як складного явища на п'ять простіших компонентів — груп управлінських умінь, кожна з яких задовольняє певний напрям управлінської діяльності та рівень управління.

Другий принцип. Взаємозв'язок між якістю і складними й простими властивостями, що її визначають, можна подати у вигляді ієрархічної структури, на нижньому рівні якої — прості властивості.

Цей принцип наочно відображено у таблиці 1. Тут кожен фактор (колонка 1) подано низкою простих властивостей — критеріїв (колонка 3), що виражаються сукупністю управлінських умінь.

Третій принцип. Придатність до використання продукції визначається з погляду ступеня задоволення конкретних суспільних та особистих потреб.

Поняття «ступінь» ідентичне поняттю «рівень», тому порівняння досягнутих успіхів з «верхньою планкою» (стандартом якості), власне, і визначатиме ступінь задоволення конкретних потреб.

Четвертий принцип. Окремі властивості (прості й складні) можуть бути виміряні в специфічних для кожної властивості одиницях. Унаслідок такого вимірювання визначається значення абсолютних показників властивостей $\mathbf{k_i}$.

Таблиця 1

Факторно-критеріальна модель оцінювання сформованості управлінських умінь керівників ДНЗ у системі ПК (за результатами дослідження[4])

Фактори — групи управлінських умінь	Значущість факторів, ***m***	Критерії – найбільше виражені вміння кожної групи	Значущість критеріїв, ***t***	Ступінь проявлення критеріїв, ***k***	Часткова оцінка критеріїв, ***v=k/2***
1	2	3	4	5	6
1. Діагностико-прогностичні вміння $u_1 = m_1 \cdot \sum_{i=1}^{3} t_i \cdot v_i$	0,22	Визначати стратегічні та тактичні цілі, специфіку, головні завдання та прогнозувати на цій основі діяльність і концепцію закладу освіти	0,43	0 1 2	
		Здійснювати освітній моніторинг, виявляти й оцінювати динаміку розвитку ДНЗ	0,24	0 1 2	
		Здійснювати перспективне, річне й оперативне планування	0,33	0 1 2	
2. Організа-ційно-регулятивні вміння $u_2 = m_2 \cdot \sum_{i=1}^{6} t_i \cdot v_i$	0,22	Добирати та раціонально розставляти педагогічні кадри, делегувати повноваження	0,22	0 1 2	
		Організовувати та мотивувати колектив до високопродуктивної праці	0,21	0 1 2	
		Створювати умови для постійного професійного розвитку колективу	0,17	0 1 2	
		Зміцнювати матеріально-технічну базу ДНЗ	0,14	0 1 2	
		Організовувати раціональний режим роботи ДНЗ	0,15	0 1 2	

[4] Махиня Т. А. Розвиток управлінських умінь керівників дошкільних навчальних закладів у системі підвищення кваліфікації : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Т. А. Махиня. — К., 2011. — 265 с.

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6
		Схвалювати й організовувати виконання управлінських рішень з організаційного, педагогічного та фінансово-економічного напрямів діяльності ДНЗ	0,11	0 1 2	
3. Контрольно-коригувальні вміння $u_3 = m_3 \cdot \sum_{i=1}^{4} t_i \cdot v_i$	0,18	Створювати систему контролю й контролювати організаційний, педагогічний та фінансово-економічний напрями діяльності ДНЗ	0,34	0 1 2	
		Аналізувати результативність підвищення кваліфікації педагогів та проводити атестацію педагогічних працівників	0,20	0 1 2	
		Оперативно усувати недоліки початкових рішень й адаптувати нові фактори, що виникають у процесі здійснення управлінської діяльності	0,18	0 1 2	
		Здійснювати контроль за технікою життєдіяльності дитячого та педагогічного колективів, за дотриманням санітарно-гігієнічного режиму у ДНЗ	0,28	0 1 2	
4. Уміння управління комунікацією $u_4 = m_4 \cdot \sum_{i=1}^{4} t_i \cdot v_i$	0,21	Створення сприятливого соціально-психологічного клімату	0,36	0 1 2	
		Представляти ДНЗ у зовнішньому середовищі (ефективно взаємодіяти з адміністративними, громадськими, спонсорськими та іншими організаціями, фізичними та юридичними особами)	0,19	0 1 2	
		Ефективно спілкуватися з учасниками педагогічного процесу	0,25	0 1 2	
		Управління конфліктами у колективі	0,20	0 1 2	
5. Уміння управління самим собою $u_5 = m_5 \cdot \sum_{i=1}^{3} t_i \cdot v_i$	0,17	Володіти собою у будь-якій ситуації	0,44	0 1 2	
		Забезпечувати умови для розвитку власної особистості та постійного професійного вдосконалення	0,29	0 1 2	
		Здійснювати критичний аналіз власної управлінської діяльності	0,27	0 1 2	
Загальна оцінка	1,00	$\boldsymbol{U = U_1 + U_2 + U_3 + U_4 + U_5}$			0,00

У факторно-критеріальній таблиці абсолютні показники k_i — ступінь проявлення критерію, величина самооцінки (колонка 5 таблиці 1), що визначається за трибальною шкалою: «проявляється часто, ефективно використовується» — 2 бали, «проявляється достатньо для виконання обов'язків» — 1 бал, «проявляється недостатньо» — 0 балів.

П'ятий принцип. Використання різних діагностичних методів оцінювання. Значення абсолютних показників можна знаходити: а) на основі фізичних експериментів — методом метрології; б) на основі психологічних експериментів — методами експериментальної психології; в) на основі побудови аналітичних моделей функціонування об'єкта — методами визначення ефективності, розробленими за допомогою технічних та економічних наук.

Під час формування цієї моделі використовувався метод самооцінювання, оскільки, «якщо йдеться про діючого спеціаліста, то за засвоєння ним актуальних професійних компетенцій відповідальність несе він сам, і тільки він сам може бути

джерелом власної активності — мотивів, настанов, інтересів, цінностей»[10]. Самооцінюванню належить важлива роль у підході до оцінювання якості та розроблення відповідних методик. Воно забезпечує належну інформаційну базу для схвалення внутрішніх рішень та реалізації мети дослідження — розвитку високого рівня управлінських умінь керівників ДНЗ.

Проте жодна модель не в змозі врахувати всі особливості та задовольнити різні потреби в самооцінюванні системи освіти. Оцінювання розглядається як засіб, що дає змогу керівникові ДНЗ визначити рівень його управлінських умінь. Ідея самооцінювання базується на розумінні того, що керівник ДНЗ має вивчити власну діяльність у межах своїх ресурсів і загальних можливостей, визначити перспективу професійного вдосконалення, зокрема розвитку своїх управлінських умінь. Самооцінка можливостей керівника ДНЗ лежить в основі його самовизначення, оскільки у процесі діяльності особистість постійно оцінює предмети, явища, ситуації, вчинки й наслідки дій інших людей, передбачає й враховує їх. За допомогою оцінювання людина впливає на оточуючих і набуває оціночних умінь. Від вірної самооцінки багато в чому залежить діяльність керівника ДНЗ.

Як правило, за умови низького рівня сформованості «Я-концепції» оцінка особистої діяльності керівника ДНЗ задовольняє його на репродуктивному рівні, і він відмовляється від подальшого розроблення будь-якої проблеми. Якщо ж він незадоволений певною мірою одержаним показником і продовжує пошук нового рішення проблеми, то спостерігається активізація його пошукової діяльності, побудова нових, варіативних способів досягнення поставленої мети.

У системі ПК можна використовувати також метод експертних оцінок, розглянутий Л. Перміновою, для визначення рівня сформованості професійних умінь керівників ЗНЗ[6].

Шостий принцип. Крім абсолютного показника k_i, кожна проста або складна властивість може характеризуватися і відносним показником v_i, який визначається з формули $v_i = k_i : k$, де k – еталонний (базовий) показник.

У нашому випадку для визначення абсолютних показників властивостей k_i. використовувалася двобальна шкала, відтак еталонний показник $k = 2$. Керівник ДНЗ, уміння якого відповідає абсолютному стандарту (тобто часто та ефективно використовується), у відносному вимірюванні отримає одиницю (2 : 2 = 1). Керівник, у якого вміння проявляється частково під час виконання своїх професійних обов'язків, отримує 0,5 (1 : 2 = 0,5). Якщо вміння керівника проявляється недостатньо, то він отримує 0 (0 : 2 = 0).

---

[10] Шамова Т. И. Управление образовательными системами: учеб. пособие для студ. высших пед. учеб. заведений / Т. И. Шамова, Т. М. Давыденко, Г. Н. Шибанова. — М. : Академия, 2002. — 384 с. — С. 53.

[6] Пермінова Л. А. Розвиток професійних умінь керівника школи у системі курсової підготовки: дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Л. А. Пермінова. — К., 2002. — 207 с.

Сьомий принцип. Визначення вагомості кожного фактора з погляду пріоритетності.

Поряд із $\mathbf{k_i}$ (абсолютним показником) та $\mathbf{v_i}$ (відносним показником), кожна проста або складна властивість характеризується також своєю вагомістю (важливістю) серед усіх інших властивостей — коефіцієнтом вагомості показника властивості.

У розглядуваній нами факторно-критеріальній моделі кожний компонент (фактор) — група управлінських умінь — має свою вагу в частках одиниці $\mathbf{m_j}$. Параметри $\mathbf{m_j}$ було визначено експериментально за допомогою методу Дельфі, який запропонували у США на початку 1950-х років учені Т. Дж. Гордон та О. Хелмер. З погляду зручності методики проведення опитувань експертів метод Дельфі є найбільш наочним, гнучким і доступним для опрацювання результатів[5].

Сутність цього методу полягає у виявленні переваг у поглядах фахівців з того чи іншого питання. Так, керівникам ДНЗ було запропоновано проранжувати фактори з огляду пріоритетності, тобто навпроти кожної з п'яти груп умінь (2 колонка таблиці 1) вказати її ієрархічний номер у системі найбільш значущих умінь (1 – найбільш значущий; 5 – найменш значущий). Сума оцінок експертів буде завжди однаковою і залежатиме тільки від кількості факторів, тобто 1+2+3+4+5=15. Помноживши їх на кількість експертів (у нашому випадку вагомість визначалася за допомогою 254 респондентів — керівників ДНЗ різних регіонів України, що проходили курсове навчання в ОІППО та ЦІППО), дістанемо максимально можливий бал — n = 254*15 = 3810.

Далі підраховується сумарна кількість балів, виставлених керівниками ДНЗ за кожним фактором n_j, наприклад, за підрахунками 254 анкет, діагностико-прогностичні уміння отримали $n_1 = 838$ балів, тоді визначається відносна вагомість кожного фактора як співвідношення сумарної кількості балів n_j із загальноможливою кількістю балів $n = 3810$, тобто m_j визначається з формули $m_j = \frac{n_j}{n}$. Наприклад, вагомість діагностико-прогностичних умінь становить $m_1 = \frac{n_1}{n} = \frac{838}{3810} \approx 0{,}22$.

Подібні підрахунки проводимо за кожним фактором, здобуті показники вагомості заносимо до факторно-критеріальної таблиці. Різні фактори мають різну вагомість, але сума коефіцієнтів їх вагомостей дорівнює 1,0 (одиниці). Одиниця символізує еталон керівника ДНЗ, який володіє всією сукупністю управлінських умінь, необхідних для ефективного управління установою, тобто
$\mathbf{m_1 + m_2 + m_3 + m_4 + m_5} = 0{,}22 + 0{,}22 + 0{,}18 + 0{,}21 + 0{,}17 = 1$.

---

[5] Оцінювання роботи загальноосвітнього навчального закладу І ступеня за кінцевими результатами: курс лекцій / уклад. О. Л. Ануфрієва. — К. : Міленіум, 2003. — 32 с.

Зі свого боку, кожний критерій (управлінське вміння керівника ДНЗ, що максимально характеризує групу вмінь) також має свою вагомість $\mathbf{t_i}$ ($\sum_{i=1}^{n} t_i = 1$). Вагомість кожного критерію визначалася методом Дельфі за алгоритмом, аналогічним до вищенаведеного (4 колонка таблиці 1), залежно від важливості для цього фактора (групи вмінь).

Зокрема, для діагностико-прогностичних умінь було здійснено такі розрахунки. Для кожного з трьох умінь цієї групи сума оцінок експертів буде завжди однаковою і залежатиме тільки від кількості факторів, тобто 1+2+3 = 6. Помноживши їх на кількість експертів (у нашому випадку їх 254 особи), дістанемо максимально можливий бал — n = 254*6 = 1524.

Далі підраховується сумарна кількість балів, виставлених керівниками ДНЗ за кожним критерієм n_j. Сумарна кількість балів, виставлених експертами для уміння визначати стратегічні та тактичні цілі, специфіку, головні завдання та прогнозувати на цій основі діяльність і концепцію закладу освіти, становить $n_1 = 655$; уміння здійснювати освітній моніторинг, виявляти й оцінювати динаміку розвитку ДНЗ набрало $n_2 = 366$ балів; уміння здійснювати перспективне, річне й оперативне планування має $n_3 = 503$ бали. Тепер визначаємо відносну вагомість кожного критерію як співвідношення сумарної кількості балів n_j із загальноможливою кількістю балів $n = 1524$, тобто t_j визначається з формули $t_j = \frac{n_j}{n}$. Для вмінь діагностико-прогностичної групи отримуємо такі дані: $t_1 = \frac{n_1}{n} = \frac{655}{1524} \approx 0{,}43$, $t_2 = \frac{n_2}{n} = \frac{366}{1524} \approx 0{,}24$, $t_3 = \frac{n_3}{n} = \frac{503}{1524} \approx 0{,}33$. Отже, $\mathbf{t_1 + t_2 + t_3} = 0{,}43 + 0{,}24 + 0{,}33 = 1$, де одиниця символізує еталон — керівника ДНЗ, який володіє всією сукупністю діагностико-прогностичних умінь.

Для зручності розрахунки можна опрацьовувати за допомогою табличного редактора Excel.

Восьмий принцип. Комплексну оцінку якості (U) — рівня розвитку управлінських умінь керівників ДНЗ — можна подати як деяку функцію відносних показників U_j та коефіцієнтів вагомості m_j та t_i.

У побудованій нами факторно-критеріальній таблиці комплексну оцінку рівня сформованості управлінських умінь керівників ДНЗ виражено формулою:

$$U = m_1 \cdot \sum_{i=1}^{3} t_i \cdot v_i + m_2 \cdot \sum_{i=1}^{6} t_i \cdot v_i + m_3 \cdot \sum_{i=1}^{4} t_i \cdot v_i + m_4 \cdot \sum_{i=1}^{4} t_i \cdot v_i + m_5 \cdot \sum_{i=1}^{3} t_i \cdot v_i, \quad (1)$$

Формула (1) отримана за аналогією до формули визначення загального рівня діяльності керівника ЗНЗ[7]. Так само часткові оцінки факторів uj обчислюються за формулою:

[7] Підготовка керівника середнього закладу освіти: навч. посіб. / ред. Л. І. Даниленко. — К. : Міленіум, 2004. — 272 с. — С. 90.

$$U_j = m_j \cdot \sum_{i=1}^{n} t_i \cdot v_i \qquad (2)$$

Рівень розвитку управлінських умінь керівників ДНЗ визначається методом самооцінювання з використанням шкали Г. Єльникової для визначення рівня управлінської компетентності керівника ЗНЗ: «якщо загальна сума балів менша від 0,50, то це недостатній рівень управлінської компетентності, керівник не відповідає посаді; 0,50–0,65 — критичний рівень компетентності; 0,66–0,79 — достатній рівень компетентності; 0,80–1,00 — оптимальний рівень компетентності»[7]. Цю шкалу ми адаптували для низького, середнього і високого рівнів сформованості управлінських умінь керівників ДНЗ і подали таблицею (табл. 2).

Таблиця 2

Межі рівнів сформованості управлінських умінь по групах та в цілому

Управлінські вміння	Рівні		
	Низький	Середній	Високий
Діагностико-прогностичні	0–0,109	0,110–0,175	0,176–0,22
Організаційно-регулятивні	0–0,109	0,110–0,175	0,176–0,22
Контрольно-коригувальні	0–0,089	0,090–0,143	0,144–0,18
Уміння управління комунікаціями	0–0,104	0,105–0,167	0,168–0,21
Уміння управління самим собою (власною поведінкою)	0–0,084	0,085–0,135	0,136–0,17
Загалом:	0–0,49	0,50–0,79	0,80–1

Межі для кожної групи визначаються так. Вагомість для кожної групи вмінь приймається за 100%, потім визначається число, що становить 80% та 50% від вагомості. Наприклад, якщо для діагностико-прогностичної групи вмінь m = 0,22, то 0,22 становить 100%, 0,176 становить 80% від 0,22 та 0,110 становить 50%. Тепер визначимо межі високого, середнього та низького рівнів для діагностико-прогностичної групи вмінь:

- 0,176 (80%) та 0,22 (100%) — відповідно нижня і верхня межі високого рівня сформованості діагностико-прогностичних умінь;
- 0,110 (50%) та 0,175 (80% – 0,001) — відповідно нижня і верхня межі середнього рівня сформованості діагностико-прогностичних умінь;
- 0 (0%) та 0,109 (50% – 0,001) — відповідно нижня і верхня межі низького рівня сформованості діагностико-прогностичних умінь.

Так само проводяться розрахунки для кожної групи вмінь. Загальний рівень сформованості управлінських умінь керівників ДНЗ визначається як сума всіх груп умінь, які для зручності округлено до сотих.

Діагностику рівня оцінювання управлінських умінь керівників ДНЗ на основі факторно-критеріального моделювання доцільно здійснювати за допомогою спеціально розробленої програми у табличному редакторі Excel. Факторно-

[7] Підготовка керівника середнього закладу освіти: навч. посіб. / ред. Л. І. Даниленко. — К. : Міленіум, 2004. — 272 с. — С. 84.

критеріальне моделювання для визначення динаміки розвитку управлінських умінь керівників ДНЗ доцільно здійснювати впродовж тривалого часу.

Для визначення динаміки розвитку управлінських умінь керівників ДНЗ у системі ПК відповідну діагностику необхідно використовувати щонайменше двічі: на початку та по завершенню певного етапу навчання.

Для об'єктивності самооцінювання та динаміки розвитку управлінських умінь керівників ДНЗ у системі ПК можна також використати критерії оцінки управлінської діяльності керівника ДНЗ, що дають можливість опосередковано визначити рівень сформованості управлінських умінь керівників ДНЗ. Для оцінювання динаміки розвитку управлінських умінь керівників ДНЗ безпосередньо під час здійснення ними управління можна використовувати такі параметри: показники розвитку умінь управління діяльністю ДНЗ – успішність дітей-випускників ДНЗ у школі, стан захворюваності, стан матеріальної бази, залучення додаткових коштів, ведення діловодства; показники розвитку умінь управління стосунками — плинність педагогічних кадрів; наявність конфліктів у колективі; наявність скарг на діяльність керівника; виступи у ЗМІ; активність колективу ДНЗ щодо організації різноманітних заходів різного рівня. Оцінювання за цими параметрами мають здійснювати експерти, якими можуть виступати спеціалісти (методисти) з організації дошкільної освіти управлінь (відділів) освіти на місцях.

Висновки

Отже, на прикладі факторно-критеріальної моделі оцінювання сформованості управлінських умінь керівників дошкільних навчальних закладів у системі підвищення кваліфікації можна запропонувати загальний алгоритм реалізації принципів кваліметрії:

1) визначити об'єкт оцінювання та його структурні елементи;

2) визначити показники оцінювання (фактори та критерії);

3) визначити значення абсолютних показників оцінювання;

4) визначити вагомість кожного фактора та критерію з погляду пріоритетності методом Дельфі;

5) скласти кваліметричну (факторно-критеріальну) модель;

6) визначити шкалу оцінювання об'єкта;

7) визначити діагностичний метод оцінювання (методи метрології, методи експериментальної психології, метод експертних оцінок, самооцінювання тощо);

8) оцінювання об'єкта за кваліметричною моделлю;

9) підготовка рекомендацій за результатами оцінювання.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі

Запропонований нами алгоритм реалізації принципів кваліметрії, що містить виокремлення факторів та їх критеріїв, методику кваліметричних обчислень значущості факторів і критеріїв та ступеня їх прояву й часткову оцінку, на прикладі

розробленої авторської факторно-критеріальної моделі оцінювання сформованості управлінських умінь керівників дошкільних навчальних закладів у системі підвищення кваліфікації дає змогу зрозуміти сутність факторно-критеріального моделювання для оцінювання різноманітних явищ педагогічної й управлінської діяльності в поєднанні з іншими методами оцінювання.

Список використаних джерел

1. Ануфрієва О. Л. Оцінка якості початкової освіти на основі кваліметричного підходу: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. пед. наук: 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / О. Л. Ануфрієва. — К. , 2000. — 18 с.
2. Дмитренко Г. А. Стратегічний менеджмент: цільове управління освітою на основі кваліметричного підходу / Г. А. Дмитренко. — К. : ІЗМН, 1996. — 140 с.
3. Єльникова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні : монографія / Г. В. Єльникова. — К. : ДАККО, 1999. — 303 с.
4. Махиня Т. А. Розвиток управлінських умінь керівників дошкільних навчальних закладів у системі підвищення кваліфікації : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Т. А. Махиня. — К., 2011. — 265 с.
5. Оцінювання роботи загальноосвітнього навчального закладу І ступеня за кінцевими результатами: курс лекцій / уклад. О. Л. Ануфрієва. — К. : Міленіум, 2003. — 32 с.
6. Пермінова Л. А. Розвиток професійних умінь керівника школи у системі курсової підготовки: дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Л. А. Пермінова. — К., 2002. — 207 с.
7. Підготовка керівника середнього закладу освіти: навч. посіб. / ред. Л. І. Даниленко. — К. : Міленіум, 2004. — 272 с.
8. Словник іншомовних слів: 23 000 слів та термінологічних словосполучень / уклад. Л. О. Пустовіт [та ін.]. — К. : Довіра, 2000. — 1018 с.
9. Советский энциклопедический словарь / [гл. ред. А. М. Прохоров]. – М. : Сов. энциклопедия, 1984. – 1600 с.
10. Шамова Т. И. Управление образовательными системами: учеб. пособие для студ. высших пед. учеб. заведений / Т. И. Шамова, Т. М. Давыденко, Г. Н. Шибанова. — М. : Академия, 2002. — 384 с.

Tetyana Makhynya

FEATURES REALISATION OF THE PRINCIPLES OF QUALIMETRY ON THE EXAMPLE OF THE MODEL OF MANAGERIAL SKILLS OF THEHEADS OF PRE-SCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS

In the article the author presents the quotient-criteria evaluation model of formation of managerial skills of heads of pre-school educational institutions in the system of postgraduate training that is developed with the main principles of quality control.

The specified model allows to divide managerial skills of the heads of pre-school educational institutions into five groups of management skills. All of these groups of management skills expressed of their set that satisfies certain direction and level of management control. Severity of management skills is defined in terms of the degree of satisfaction of specific social and personal needs that based on self-evaluation. It based on the understanding that the head of pre-school educational institution should examine his activity within their resources and common opportunities and define the term of professional development, including the development of his managerial skills.

There is the qualimetric device for the calculation of significance group of management skills in general and management skills separately, and the degree of its expression and partial evaluation and some assessment formulas to calculate the formation of managerial skills.

This article deals with the calculations for determining low (almost no ability to apply), medium (as manifested management skills sufficient to perform functional duties) and high (when management skills often and effectively used) the levels of managerial skills of leaders of pre-schools through self-assessment.

This model makes it possible to check the level of the development of management skills of the heads of pre-schools in the system of training and determine the dynamics of their development by phasing in education using the following parameters: the success of child graduates; the state of their disease; state of the material base of educational institution; the involvement of additional funds; the level of record keeping; staff turnover; conflicts in the team; availability of complaints about the activities of the head; the number of printed materials in periodicals; activity of members during various events ofdifferent levels.