

УДК 378.046–021.68

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863.1/21.167206>**Ганна КРАВЧЕНКО,***orcid.org/0000-0002-2156-3203*

доктор педагогічних наук,

доцент кафедри педагогіки,

іноземної філології та перекладу

Харківський національний економічний університет

імені Семена Кузнеця

(Харків, Україна) *innovatica@ukr.net*

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті розглядається проблема професійної компетентності науково-педагогічних працівників. Доведено, що розгляд особливостей розвитку професійної компетентності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти зумовлено визначенням зовнішніх та внутрішніх чинників, які впливають на цей процес. Виходячи із законодавчих положень, обґрунтовано основні шляхи підвищення професійної компетентності викладачів. Звернено увагу на поняття управління розвитком професійної компетентності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти як на процес, який передбачає створення умов для їх безперервної освіти. Важливим для вимірювання та оцінювання рівня професійного розвитку педагогічного працівника закладу вищої освіти визначено проведення моніторингу розвитку професійної компетентності викладачів кафедр.

Ключові слова: професійний розвиток, управління розвитком професійної компетентності, модель професійної компетентності викладача, моніторинг розвитку професійної компетентності.

Hanna KRAVCHENKO,*orcid.org/0000-0002-2156-3203*

Doctor of Pedagogical Sciences,

Associate Professor of Department of Pedagogy and Foreign Philology

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

(Kharkiv, Ukraine), *innovatica@ukr.net*

MANAGEMENT OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCY OF SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL EMPLOYEES HIGHER EDUCATION INSTITUTION

The article deals with the problem of professional competence of scientific and pedagogical employees. It is proved that the consideration of peculiarities of development of professional competence of scientific and pedagogical employees of institutions of higher education is determined by the definition of external and internal factors influencing this process. Based on the legislative provisions, the main ways of improving the professional competence of teachers are substantiated. The main tasks of the system of postgraduate education, which determine the creation of a continuous, purposeful, organized process of systematic renewal of the professional competence of education employees, are pointed out. Management of the development of professional competence of scientific and pedagogical employees of institutions of higher education is considered as a process that provides for the creation of conditions for the implementation of continuous education on the part of the management system; aimed at the professional development of scientific and pedagogical employees with the aim of improving the professional knowledge, skills, skills and competences necessary for the implementation of pedagogical, scientific, scientific and technical and methodical activities; involves achieving personal goals and objectives of the organization. The process of managing the development of professional competence of scientific and pedagogical employees of institutions of higher education involves the involvement of managers of different levels, employees of various structural units, as well as the scientific and pedagogical workers themselves, which allows us to understand the importance of distinguishing subjects of the management process. The monitoring of the development of professional competence of teachers of departments of higher education institutions is important for measuring and evaluating the level of professional development of a pedagogical worker of a higher education establishment.

Key words: professional development, management of development of professional competence, model of professional competence of the teacher, monitoring of development of professional competence.

Постановка проблеми. Стратегія розвитку вищої освіти України повинна враховувати загальноосвітні тенденції трансформації сучас-

ної вищої освіти, де ключовим питанням є забезпечення якості освіти. Провідна роль у цьому питанні належить науково-педагогічним праців-

никам, які забезпечують реалізацію освітнього процесу в закладах вищої освіти (ЗВО). Саме від рівня професійної компетентності та професійної діяльності викладачів залежить якість підготовки випускників закладів вищої освіти. В умовах підвищення автономності закладів вищої освіти набуває гостроти питання професійної компетентності викладачів. Це питання постає у зв'язку з кадровою ситуацією в системі вищої освіти, що склалася сьогодні в результаті низького рівня її фінансування, старіння кадрів, зношення матеріально-технічної бази тощо. У зв'язку з цим у закладах вищої освіти виникає необхідність у створенні умов для розвитку професійної компетентності науково-педагогічних працівників кафедр ЗВО; підвищенні вимог до відповідальності викладачів за результати професійної діяльності та удосконаленні процедур оцінювання рівня професійної компетентності співробітників.

Аналіз досліджень. Аналіз наукових джерел свідчить про зростаючий інтерес до проблеми розвитку професійної компетентності викладачів вищої школи. Так, у дослідженнях А. Алексюка, В. Беспалько, А. Деркача, А. Кузьмінського, Н. Кузьміної, В. Лозової, О. Романовського обґрунтовано теоретико-методичні основи професійної діяльності науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти. Останнім часом на увагу заслуговують й нароби вчених щодо концептуальних положень у сфері підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників у системі післядипломної педагогічної освіти (Н. Білик, В. Бондар, Г. Єльнікової, Г. Кравченко, В. Маслова, В. Олійника, Л. Покросової, З. Рябової, П. Худомінського тощо).

Мета даної статті полягає у визначенні особливостей управління розвитком професійної компетентності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, основних шляхів підвищення професійної компетентності викладачів та процедур оцінювання рівня їх професійного розвитку.

Виклад основного матеріалу. Особливості розвитку професійної компетентності науково-педагогічних працівників ЗВО науковцями розглядаються через визначення внутрішніх та зовнішніх чинників, які впливають на зазначений процес. У своїх дослідженнях Н. Маркова до зовнішніх чинників сталого професійного розвитку працівників відносить такі групи: інноваційно-технологічні; організаційно-управлінські; соціально-психологічні; фінансово-економічні; політико-правові; економічні; інноваційні; глобалізаційно-інтегра-

ційні (Маркова, 1996: 78). Велике значення в процесі професійного розвитку науково-педагогічних працівників ЗВО мають внутрішні чинники, які спонукають до саморозвитку, самооцінки, самоосвіти, а отже, самовдосконалення особистості. Враховуючи це, Г. Мешко виділяє такі напрями професійно-педагогічного самовдосконалення: удосконалення професійно-значущих рис та якостей, самоосвіта, вивчення та узагальнення передового педагогічного досвіду, наукова та методична робота. Робота викладачів кафедр за переліченими напрямами сприяє особистісному зростанню, а також застосуванню на практиці досягнень науки, результатів науково-методичної роботи (Мешко, 2017: 27). Поєднання наукової та педагогічної діяльності підвищує рівень професійної компетентності викладача, тим самим спрямовуючи його професійний розвиток. Наукова діяльність є підґрунтям навчальної та методичної роботи, що своєю чергою зумовлює та визначають ефективність наукових і педагогічних теорій. Усвідомлення професійної ролі, осмислення можливих педагогічних рішень і їх наслідків, узагальнення своєї професійної діяльності та прогнозування її перспектив, здатність до самоконтролю і самовдосконалення утворюють вихідну базу розвитку педагога-професіонала.

Згідно з Законом України «Про професійний розвиток працівників» ст. 2 п. 2 Державна політика у сфері професійного розвитку працівників формується за принципами: доступності професійного розвитку працівникам; вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи; додержання інтересів роботодавця та працівника; безперервності процесу професійного розвитку працівників (Закон України «Про професійний розвиток...», 2012).

Управління розвитком професійної компетентності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти – це процес, який передбачає створення умов для реалізації безперервної освіти з боку керуючої системи, спрямований на професійне зростання науково-педагогічних працівників із метою удосконалення професійних знань, вмінь, навичок та компетентностей, необхідних для реалізації педагогічної, наукової, науково-технічної та методичної діяльності, що передбачає досягнення особистісних цілей та цілей організації.

Для підвищення особистої конкурентоспроможності науково-педагогічні працівники змушені підвищувати професійну кваліфікацію протягом всієї трудової діяльності. Значну роль

у розвитку професійної компетентності викладачів вищої школи відіграє післядипломна освіта.

У Законі України «Про вищу освіту» зазначено, що післядипломна освіта включає: спеціалізацію, перепідготовку, підвищення кваліфікації та стажування. Згідно із Законом України «Про вищу освіту» науково-педагогічні працівники повинні підвищувати свою професійну майстерність не рідше одного разу на п'ять років шляхом підвищення кваліфікації та стажування (Закон України «Про вищу освіту», 2014). У «Положенні про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» основними завданнями навчання працівників визначено такі: оновлення та розширення знань, формування нових професійних компетентностей у психолого-педагогічній, науково-дослідній, організаційно-управлінській діяльності; засвоєння інноваційних технологій, форм, методів та засобів навчання; набуття досвіду формування змісту навчання з урахуванням його цільового спрямування, посадових обов'язків працівників, здобутої освіти, досвіду практичної роботи та професійної діяльності, їх інтересів і потреб; вивчення педагогічного досвіду, сучасного виробництва, методів управління, ознайомлення з досягненнями науки, техніки і виробництва та перспективами їх розвитку; розроблення пропозицій щодо удосконалення навчально-виховного процесу, впровадження у практику навчання кращих досягнень науки, техніки і виробництва; застосування інноваційних технологій реалізації змісту навчання, що передбачає його диференціацію, індивідуалізацію, запровадження дистанційних, інформаційно-комунікативних технологій навчання. Значну роль у розвитку професійної компетентності науково-педагогічних працівників ЗВО відіграє самоосвіта, самовдосконалення та самоорганізація.

Спираючись на модель професійної компетентності викладача закладу вищої освіти, розробленою такими науковцями, як В. Лозова, О. Романовський, О. Пономарьов, С. Пазиніч, що враховує взаємозв'язок цілей, функцій та видів педагогічної діяльності, ми будували свою роботу у напрямі розвитку професійної компетентності науково-педагогічних кадрів кафедри, враховуючи особливості освітнього процесу, що здійснюється в післядипломний період і не просто вивчає істину, а в ньому відбувається домінування ситуацій відкритого діалогу, прямого і зворотного зв'язку між людиною та різними інформаційними каналами. Моделювання системи розвитку професійної компетентності викладачів передбачає таку струк-

туру, за якої здійснюється науково-проблемний підхід, який передбачає інтеграцію різних розділів конкретної педагогічної професійної освіти: *дидактичної інтеграції*, яка може бути компенсаторною або спрямовувати на отримання нових знань; *технологічної* – розширення спектра умінь та навичок здійснення професійної діяльності; *інноваційно-практичної* – освоєння нового та передового досвіду; *творчої* – розвиток творчого потенціалу. Тому значна роль в управлінні розвитком професійної компетентності належить завідувачам кафедр. Інструментами, за допомогою яких завідувач може визначити вмотивованість та готовність до самонавчання, є спостереження, бесіда, анкетування та оцінювання (Кравченко, 2015: 168).

Сьогодні, на стадії формування моніторингу якості професійної діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО, об'єктом моніторингу якості професійної діяльності визначено якість діяльності науково-педагогічних працівників закладу; предметом – динаміку змін у розвитку якості професійної діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО. Метою моніторингу якості професійної діяльності є спрямування розвитку науково-педагогічних працівників ЗВО та якості їхньої професійної діяльності на бажаний результат. Основними завданнями моніторингу якості професійної освіти науково-педагогічних працівників ЗВО є такі: вироблення комплексу показників, що забезпечують цілісне уявлення про якість професійної діяльності викладачів ЗВО, про якісні й кількісні зміни в ній; систематизація інформації про стан і розвиток якості професійної діяльності; забезпечення регулярного й наочного представлення отриманої інформації; інформаційне забезпечення аналізу й прогнозування стану й розвитку якості професійної діяльності викладачів закладу вищої освіти, вироблення управлінських рішень (Сьнікова та ін., 2016: 248).

Критерії оцінювання якості професійної діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО мають свою специфіку і є предметом дослідження таких вчених і практиків, як А. Альберг, Н. Бордовська, О. Васильєва, Г. Воскобойникова, А. Дульзон, Т. Ісаєва, Г. Козопольняк, Л. Коробович, Ю. Котляренко, Г. Кравченко, Л. Купріянова, З. Рябова, О. Титова, М. Чурикова.

Враховуючи результати наукових досліджень із зазначеного питання та досліджуючи формування та розвиток професійної компетентності викладачів кафедр ЗВО, проведений моніторинг розвитку професійної компетентності викладачів надав позитивні результати. Отримані дані показали загальний приріст показника професій-

ної діяльності викладачів кафедр за п'ять років (2013–2017 рр.), що становить $0,77-0,52=0,25$, тобто 25%. При цьому спостерігається значне зростання показників результативності професійної діяльності ($0,77-0,52=0,25$, тобто 25%), ступеня сформованості загально-фахових компетентностей викладачів ($0,21-0,14=0,07$, тобто 7%), розвитку особистісних якостей та сформованості базових компетентностей викладача (на 15% кожного). Це підтверджує здатність викладачів до спрямованої самоорганізації, що дає змогу змінити власне ставлення до роботи, наблизити свої пріоритети до соціально значущих пріоритетів закладу вищої освіти.

Висновки. Враховуючи зазначене вище, можна стверджувати, що процес управління розвитком професійної компетентності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти дозволяє здійснювати моделювання об'єкта управління, що дає змогу прогнозувати та коригувати кінцевий результат професійної діяльності. Отже, в процесі професійного розвитку педагога переломлюють вплив внутрішніх факторів через зовнішні; усвідомлюють роль можливих педагогічних рішень і їх наслідків, здатність до самоконтролю і самовдосконалення, що сприяє утворенню вихідних баз розвитку педагога-професіонала.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаптивне управління розвитком професійної освіти: Колективна монографія Г. В. Єльнікова, О. О. Загіка, Г. Ю. Кравченко, І. С. Лапшина, Г. І. Лук'яненко, В. Е. Луначек, Г. А. Полякова, В. С. Ульянова, Л. І. Фесік та ін. За заг. та наук. редакцією Г. В. Єльнікової. Павлоград: ІМА-прес, 2016. 248 с.
2. Закон України «Про вищу освіту» Київ. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2014, № 37-38, ст.2004 (Нормативні директивні правові документи).
3. Закон України «Про професійний розвиток працівників» 12 січня 2012 р. № 4312-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012, № 39, ст. 462. URL.:<http://zakon2.rada.gov.ua/lavas/4312-17>.
4. Кравченко Г. Ю. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників в умовах кафедральної системи інститутів післядипломної педагогічної освіти. Витоки педагогічної майстерності: зб. наук. праць. Вип. 15 (Серія «Педагогічної науки»). Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. Полтава: ТОВ «Фірма «Техсервіс», 2015. С. 139–144.
5. Маркова А. К. Психологія професіоналізму. Москва. Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
6. Мешко Г. М. Вступ до педагогічної професії. URL: http://pidruchniki.com/16170701/pedagogika/vstup_do_pedagogich_noyi_profesiyi (дата звернення 13.04.2017).
7. Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів – [Чинний від 24.01.2013 р. Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від № 48 «Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів»]. Офіційний вісник України. 2013. №28. 328 с. (Нормативні директивні правові документи).

REFERENCES

1. Adaptivne upravlinnia rozvytkom profesiinoi osvity: Kolektyvna monohrafiia H. V. Yelnykova, O. O. Zahika, H. Yu. Kravchenko, I. S. Lapshyna, H. I. Lukianenko, V. E. Luniachek, H. A. Poliakova, V. S. Ulianova, L. I. Fesik ta in. Za zah. ta nauk. redaktsiieiu H. V. Yelnykovoї. Pavlohrad: IMA-pres, 2016. 248 s. [in Ukraine].
2. Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» Kyiv: Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR). 2014, № 37-38, st.2004 (Normatyvni dyrektyvni pravovi dokumenty).
3. Zakon Ukrainy «Pro profesiinyi rozvytok pratsivnykiv» [Elektronnyi resurs]. 12 sichnia 2012 r. № 4312-VI. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR), 2012, № 39, st. 462. URL.:<http://zakon2.rada.gov.ua/lavas/4312-17>.
4. Kravchenko H. Yu. Upravlinnia profesiinym rozvytkom naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv v umovakh kafedralnoi systemy instytutiv pisljadiplomnoi pedahohichnoi osvity. Vytoky pedahohichnoi maisternosti: zb. nauk. prats. Vyp. 15 (Seriiia «Pedahohichnoi nauky»). Poltav. nats. ped. un-t imeni V. H. Korolenka. Poltava: TOV «Firma «Tekhservis», 2015. S. 139–144. [in Ukraine].
5. Markova A. K. Psykholohiia professyonalizma. Moskva. Mezhdunarodnyi humanytarnyi fond «Znanye», 1996. 308 s.
6. Meshko H.M. Vstup do pedahohichnoi profesii. [Elektronnyi resurs]. URL: http://pidruchniki.com/16170701/ pedagogika/vstup_do_pedagogich_noyi_profesiyi (data zvernennia 13.04.2017).
7. Polozhennia pro pidvyshchennia kvalifikatsii ta stazhuvannia pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv vyshchykh navchalnykh zakladiv – [Chynnyi vid 24.01.2013 r. Nakaz Ministerstva osvity i nauky, molodi ta sportu Ukrainy vid № 48 «Pro zatverdzhennia Polozhennia pro pidvyshchennia kvalifikatsii ta stazhuvannia pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv vyshchykh navchalnykh zakladiv»]. Ofitsiinyi visnyk Ukrainy. 2013. №28. 328 s. (Normatyvni dyrektyvni pravovi dokumenty).