

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
УМАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ПАВЛА ТИЧИНИ  
Факультет соціальної та психологічної освіти  
Кафедра педагогіки та освітнього менеджменту**

**КОЛОМІЄЦЬ Наталія Андріївна**

**ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ  
ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ УНІВЕРСИТЕТУ**

спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки

**РЕФЕРАТ**

магістерської роботи  
за освітньо-науковою програмою  
«Освітні, педагогічні науки (Педагогіка вищої школи)»

**НАУКОВИЙ КЕРІВНИК:** *доктор  
педагогічних наук, професор  
Коберник Олександр Миколайович*

**Умань – 2021**

## **ЗМІСТ**

### **ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ**

#### **ВСТУП**

### **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

- 1.1. Сутність професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти
- 1.2. Зарубіжний досвід організації професійного розвитку науково-педагогічних працівників в університетах
- 1.3. Форми і методи професійного розвитку науково-педагогічних працівників

### **РОЗДІЛ 2. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ**

- 2.1. Системний підхід до планування та організації професійного розвитку науково-педагогічних працівників
- 2.2. Сучасний стан професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти
- 2.3. Результати дослідно-експериментального дослідження

#### **ВИСНОВКИ**

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

#### **ДОДАТКИ**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** Тенденції розвитку сучасного суспільства зумовлюють постійне підвищення значимості професій типу «людина-людина». І особливо тих з них, які мають перетворюючий характер щодо особистості інших людей (вчителі, викладачі, психологи, соціальні працівники тощо). Особливості роботи та вимоги до фахівців із вказаних професій за останні 20 років зазнали значних змін у зв'язку із кардинальною трансформацією соціально-політичного та економічного ладу у нашій країні, а також із все більш інтенсивною інтеграцією України до світової спільноти.

Прогресу в сучасній освіті України можна досягти шляхом запровадження інноваційної системи розвитку. Важливим напрямом інтенсифікації інноваційної діяльності є більш ефективне використання кадрового потенціалу вищої школи, зокрема науково-педагогічних працівників (НПП) університетів як основних генераторів нових наукових знань, що втілюються у винаходах, нововведеннях, технологіях, інноваціях. Проблема ефективного використання потенціалу НПП – надзвичайно актуальна для закладів вищої освіти в умовах скорочення кількості населення у віковій групі 17–25 років – потенційних споживачів послуг вищої освіти (на 17,3% впродовж останніх п'яти років), та уповільнення темпів економічного зростання. Відтак, пріоритетним завданням університетів є забезпечення безперервного професійного розвитку НПП з метою досягнення високої конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг та соціально-економічного прогресу країни та її регіонів.

Соціально-економічні перетворення, що відбуваються у суспільстві, ставлять нові вимоги до особистості фахівця. На перший план висувається здатність бути суб'єктом свого професійного розвитку, самостійно знаходити вирішення соціально і професійно значущих проблем в умовах дійсності, що швидко змінюється.

Разом з цим, чи готові науково-педагогічні працівники до безперервного професійного розвитку, щоб не тільки стабілізувати діяльність

свого навчального закладу, а й розвивати його в будь-якій реальній ситуації, що постійно змінюється.

Проведений аналіз робіт вітчизняних і зарубіжних вчених свідчать про їх великий інтерес до проблеми навчання дорослих. Очевидним є їх значний інтерес до утворення, що визнає, вище інших цінностей, людську особистість, її вільний розвиток і саморозвиток, що приводить до успішної самореалізації в професійній діяльності. Сучасна освітня ситуація акцентує поняття «розвиток» і «саморозвиток» як основний спосіб буття особистості (А.Г. Асмолов, А.А. Бодальов, К.Я. Вазин, Л.М. Мітіна, А.В. Печенюк).

При цьому багато вчених і практики зазначають, що крім однієї базової освіти, що стала людині фундаментом її професійного життя, потрібна освіта протягом усього її життя. Це, безумовно, відноситься і до науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Проблемою професійного розвитку працівників займалися вітчизняні дослідники, а саме: А.В. Алістаєва, Л.І. Безтелесна, О.А. Грішнова, О.Я. Гугул, В.М. Колпаков, І.Л. Петрова, В.А. Савченко, Г.С. Суков, Т.Д. Федірчик, Ф.І. Хміль, Л.М. Шимановська-Діанич, а також зарубіжні науковці, зокрема М. Армстронг, Д. Джой-Меттьюз, А.П. Єгоршин, Л.В. Кортенко, В.С. Паршина, Й. Шумпетер та інші. Розробка механізмів мотивації професійного розвитку персоналу знайшла своє відображення в працях О.О. Герасименко, Н.П. Кудрявцевої, Н.Б. Кушнір, Н.О. Мазур, А.О. Полиці, І.Б. Швець та інших. Окремим питанням впливу вищої освіти на зростання держави присвячено увагу таких вчених, як: О.Г. Гончаренко, В.Я. Гуменюк, Б.М. Данилишин, І.С. Каленюк, О.В. Куклін, С.Л. Лондар, Л.В. Нападовська, Л.Г. Парфьонова, І.А. Рощик, Д. Румер, І.Л. Сазонець, О.М. Сазонець, В.І. Сацик, Р. Солоу, І.Ю. Ходикіна, Л.І. Яковенко та інших.

Стосовно теми дослідження, мова йде про переосмислення цілей, соціальної сутності процесу професійного розвитку, а також соціально-професійних функцій науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в нових умовах модернізації освіти.

Проте питання щодо професійного розвитку НПП та його стимулювання у сучасних умовах загострення конкурентної боротьби на ринку освітніх послуг та інтеграції у світове наукове товариство залишаються недостатньо розробленими. Це стосується висвітлення сутності та класифікації видів професійного розвитку, оцінки ефективності використання науково-педагогічного потенціалу та розробки дієвої системи мотивації НПП до безперервного професійного розвитку. Недостатньо повна вирішеність зазначених питань обумовила вибір теми кваліфікаційної роботи, цільову спрямованість, мету та завдання дослідження.

**Мета** кваліфікаційної роботи полягає в обґрунтуванні шляхів удосконалення процесу професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти і розробці конкретних методичних і практичних пропозицій.

Відповідно до проблеми, мети дослідження нами сформульовані **завдання:**

1. Узагальнити наукові підходи до трактування сутності професійного розвитку НПП.
2. Розкрити інноваційні форми та методи професійного розвитку НПП.
3. Проаналізувати результати опитування науково-педагогічних працівників та виявити стан професійного розвитку науково-педагогічних працівників.
4. Розробити систему професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

**Об'єктом дослідження** є професійний розвиток НПП університетів.

**Предмет дослідження** – шляхи удосконалення процесу професійного розвитку НПП університетів.

**Гіпотеза дослідження:** професійний розвиток науково-педагогічних працівників в умовах університету буде більш ефективним, якщо буде:

- розроблена система професійного розвитку науково-педагогічних працівників, заснований на соціально-педагогічному та особистісно-

орієнтованому підходах;

- науково обґрунтовані інноваційні форми і методи професійного розвитку викладачів;

- вивчено та узагальнено зарубіжний досвід організації професійного розвитку науково- педагогічних працівників в умовах університету.

**Методи дослідження.** У процесі підготовки кваліфікаційної роботи використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: аналізу, синтезу, індукції та дедукції – при дослідженні сутності та особливостей професійного розвитку НПП; узагальнення та конкретизації – з метою розробки рекомендацій з удосконалення професійного розвитку НПП; класифікації – для виділення основних форм та видів професійного розвитку; порівняння – при оцінюванні рівня забезпеченості закладів вищої освіти НПП, ефективності аспірантури і докторантури; соціологічного анкетування і опитування – з метою визначення мотиваційної спрямованості НПП до професійного розвитку; рангової кореляції – для обробки даних соціологічних досліджень (анкет); експертних оцінок – при встановленні критеріїв оцінки результатів діяльності НПП.

**Експериментальною базою дослідження** виступив Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини.

**Теоретичне значення** випускної кваліфікаційної роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні та розробці практичних рекомендацій з удосконалення професійного розвитку НПП університетів.

**Практичне значення** дослідження визначаються тим, що використання розроблених методичних положень і практичних рекомендацій дозволить закладам вищої освіти більш цілеспрямовано та ефективно здійснювати процес професійного розвитку науково-педагогічних працівників ЗВО.

**Апробація основних результатів дослідження.** Основні положення і результати випускної кваліфікаційної роботи знайшли відображення у доповідях на Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні тренди розвитку освіти: перспективи і здобутки» (м. Одеса, 27–28 жовтня 2020 р.),

IV Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Сучасні технології розвитку професійної майстерності майбутніх учителів» (м. Умань, 22 жовтня 2020 р.).

Публікації. Основні положення випускної кваліфікаційної роботи висвітлено у фахових статтях «Проблемний аспект визначення сутнісних характеристик педагогічної культури викладача вищої школи» (2019 р.), «Professional growth of a higher school teacher: realities and guidelines» (2020 р.); у тезах «До проблеми професійного становлення особистості» (2020 р.).

**Структура та обсяг роботи.** Випускна кваліфікаційна робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (88 найменувань), містить 6 додатків; 15 рисунків, 4 таблиці. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 110 сторінок, з яких 83 сторінки основного тексту.

**Висновки.** Наближення української вищої школи до міжнародних, зокрема, європейських стандартів, зобов'язує викладачів до виконання вимог, продиктованих оновленням змісту освіти у відповідність до сучасних запитів суспільства щодо підвищення якості освіти. Сьогоднішній викладач повинен бути готовим і здатним до свідомої зміни стереотипів своєї поведінки і професійних дій. В умовах гуманізації та демократизації науково-педагогічним працівникам, які мають справу з несформованою особистістю, перш за все, необхідно підвищення психологічної компетентності, яка досягається шляхом безперервного розвитку і саморозвитку засобами освіти і самоосвіти.

Таким чином, проблеми якості освіти, потреба в кадрах, що мають високу професійну компетентність і недостатній рівень їх професійної підготовки, породили різні дослідницькі напрями, в тому числі і наше дослідження – професійний розвиток науково-педагогічних працівників.

На закінчення можна зробити наступні висновки:

1. Результати проведеного аналізу психолого-педагогічних джерел дозволив виокремити найбільш ґрунтовне, за нашим переконанням,

визначення терміну «професійний розвиток НПП», під яким варто розуміти здобуття наступного ступеня вищої освіти (освітнього, освітньо-професійного, освітньо-наукового, освітньо-творчого, наукового), у тому числі за іншою спеціальністю, підвищення кваліфікації, стажування та/або самоосвіта, виконання нових або більшої складності професійних обов'язків тощо, що дає змогу науково-педагогічному працівнику підтримувати належний або покращувати рівень професійної кваліфікації і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності.

2. Відповідно до другого завдання варіанти професійного розвитку науково-педагогічних працівників було згруповано за формами підготовки; за науковими ступенями; за вченим званням; за посадами науково-педагогічних працівників; за адміністративними посадами у вищих навчальних закладах. Було узагальнено досвід організації професійного розвитку НПП в університетах країн світу, що дозволило виявити переважання наукової складової у науково-педагогічній діяльності.

3. Проведене психолого-педагогічне дослідження, в якому було охоплено 55 науково-педагогічних працівників Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, дозволило отримати дані, що характеризують науково-педагогічних працівників сучасних закладів вищої освіти.

Отримані дані по дослідженню науково-педагогічних працівників, зібрані в узагальнений портрет, свідчать, що їх професійний рівень розвитку недостатньо високий, як вимагають сучасні умови модернізації освіти, що вказало на необхідність їх подальшого професійного розвитку.

4. Одним із шляхів досягнення більш високого професійного рівня викладачів закладів вищої освіти стало створення системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Для оцінки ефективності системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти розроблені критерії їх розвитку.

За підсумками впровадження системи професійного розвитку НПП закладу вищої освіти і проведеного повторного діагностичного дослідження були отримані результати, які хоча і не мають великих відмінностей, але свідчать про позитивні зміни рівня професійного розвитку викладачів. Це дозволяє зробити висновок про ефективність системи професійного розвитку НПП.

Система професійного розвитку НПП стала засобом підвищення рівня професійного розвитку викладачів та вдосконалення їх професійно-педагогічної діяльності. Підсумкові результати дослідно-експериментального дослідження свідчать, що рівень професійного розвитку викладачів сучасного закладу вищої освіти відповідає вимогам системи вищої школи щодо підвищення якості підготовки фахівця в умовах модернізації освіти.

Проведена робота підтвердила висунуту в дослідженні гіпотезу. Представлена мета досягнута, завдання вирішені.

Однак проблема професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти залишається актуальною у зв'язку з постійно мінливою соціально-економічною ситуацією, зростаючими вимогами до системи вищої школи.

Нами зроблена спроба вирішення проблеми професійного розвитку науково-педагогічних працівників, але вона не є єдино можливою.

Проблема забезпечення професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти є комплексною і вимагає подальших досліджень. Дослідницький інтерес може бути направлений на вирішення таких проблем, як створення комплексних програм забезпечення професійного розвитку науково-педагогічних працівників протягом професійної діяльності; організація, оцінювання, фінансування професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.



