

Соколова Е.Т., аспірантка кафедри публічного управління та права, Комунальний заклад вищої освіти «Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради, м. Дніпро, Україна

ORCID: 0000-0003-2430-751X

e-mail: elsok@dano.dp.ua

Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників у системі вищої освіти

Анотація. У статті проаналізовані головні тенденції професійного розвитку науково-педагогічних працівників України у період 2019-2020 років. Визначені підходи до дефініювання поняття «професійний розвиток» на основі оновлених нормативно-правових документів та наукових джерел. Розглянуто систему управління професійним розвитком як пріоритетне завдання сучасної вищої освіти, що передбачає безперервний процес удосконалення та набуття нових фахових і ключових компетентностей науково-педагогічних працівників з метою відповідності європейським стандартам якості освітніх послуг. Установлено, що ефективні умови управління професійним розвитком реалізуються через застосування інноваційних форм менеджменту, технології моніторингу та коучингу, наскрізності та взаємоадаптації. Сформовані підходи до визначення траєкторії, напряму, планування, системи організації професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти відображають відповідність суспільним запитам та вимогам. Отримані результати сприяли здійсненню якісного аналізу системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників на прикладі Дніпровської академії неперервної освіти. У статті запропоновані шляхи удосконалення та урізноманітнення системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти, а саме створення підрозділу професійного розвитку, розроблення положення, здійснення системної контрольної-аналітичної діяльності, стимулювання та мотивування науково-педагогічних працівників до професійного зростання відповідно до індивідуальної освітньої траєкторії, посадовим обов'язкам, інтересам та потребам, специфікації розвитку кадрового менеджменту, застосуванню технології стратегічного планування.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники; професійний розвиток; підвищення кваліфікації; стажування; інноваційний менеджмент.

Sokolova Elmira, PhD student of the Department of public administration and law, Communal Institution of Higher Education «Dnipro Academy of Continuing Education» Dnipropetrovsk Regional Council», Dnipro, Ukraine

Management of Professional Development of Scientific and Pedagogical Workers in the System of Higher Education

Annotation. Introduction. In the article the main trends in the professional development of scientific and pedagogical workers of Ukraine in 2019-2020 were analyzed. Approaches to defining the concept of "professional development" are based on updated legal documents and scientific sources. The system of professional management development is considered as a priority task of modern higher education, which provides a continuous process of improvement and acquisition of new professional and key competencies of research and teaching staff in order to comply with European standards of educational services quality.

Purpose. The aim of the study is to identify features of dynamic changes in the system of professional development of research and teaching staff in 2019-2020, to clarify the factors and forecast further development based on the updated regulatory framework, the formation of general mechanisms for managing professional development.

Results. The formed approaches to definition of a trajectory, a direction, planning, and system of the organization of professional development of scientific and pedagogical workers of higher education institutions reflect conformity to public inquiries and requirements. The obtained results contributed to the qualitative analysis of the system of professional development of scientific and pedagogical workers on the example of the Dnipro Academy of Continuing Education.

Conclusions. The article proposes ways to improve and diversify the management system of professional development of scientific and pedagogical workers of higher education institutions, namely the creation of a unit of professional development, development of regulations, implementation of systematic control and analytical activities, stimulation and motivation of scientific and pedagogical workers to professional growth. Trajectories, job responsibilities, interests and needs, specifications of personnel management development, application of strategic planning technology are displayed.

Keywords: scientific and pedagogical employees; professional development; advanced training; internships; innovation management.

JEL Classification: M12, I29.

Постановка проблеми. Соціально-економічні й на сучасному етапі, модернізація освітньої системи суспільно-політичні зміни, що відбуваються в державі висувують нові вимоги до рівня підготовки науково-

педагогічних працівників, які працюють у системі вищої освіти. Якісна підготовка працівників освіти, постійне оновлення професійних компетенцій є важливою передумовою результативного вирішення науково-дослідницьких та педагогічних задач. Удосконалення кожним працівником своєї професійної майстерності обумовлені реалізацією Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту» та «Про професійний розвиток працівників», Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800 (зі змінами), Положенням про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України № 977 від 11 липня 2019 року, рекомендаціями Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти стосовно запровадження внутрішньої системи забезпечення якості, стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG) [3, 4, 10, 11]. Сучасне суспільство не тільки впливає на розвиток системи вищої освіти, а й висуває перед нею нові вимоги: інтегруватись до європейського освітнього простору, швидко пристосовуватись до змін, забезпечувати якісно новий рівень діяльності та надання освітніх послуг. Саме тому керівники закладів вищої освіти мають забезпечувати таке проектування розвитку науково-педагогічних колективів, яке б відповідало актуальним запитам суспільства.

Проектування професійного розвитку працівників можна представити як рівневу модель, що забезпечує індивідуальну траєкторію набуття фахових компетентностей [13, с. 12 – 30]. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників – одне з головних і пріоритетних завдань у сучасній системі вищої освіти і передбачає постійний, безперервний процес удосконалення фахових компетентностей з метою зростання. Таким чином, управління професійним розвитком знаходиться у площині цілеспрямованого систематичного процесу взаємодії керівників закладів вищої освіти зі співробітниками з метою досягнення максимальних результатів за мінімальних ресурсних витрат.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Теоретичною базою для дослідження поняття управління персоналом виступають праці Г. Єльникової, В. Жуковської, І. Жилаєва, Г. Кравченко, Є. Чернишової [5 – 9]. Детально та змістовно розкривається сутність управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників на основі технології моніторингу та коучингу у роботах Т. Борової, яка наголошує на етапності реалізації управлінських процесів у контексті наскрізності, взаємоадаптації та саморозвитку суб'єктів управління [1, с. 118 – 122]. О. Жабенко розглядає систему професійного розвитку через набуття ступенів вищої освіти, отримання вчених звань, що свідчить про відповідність встановленим законодавством вимогам та постійного підвищення

кваліфікації, формування портфоліо досягнень викладача [5, с. 234 – 240]. Г. Кравченко трактує управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників як організацію співпраці та взаємодії співробітників кафедр з адміністрацією закладу вищої освіти з метою досягнення намічених цілей [7, с. 139 – 144]. Способи удосконалення системи управління професійним розвитком, як системним процесом безперервного професійного навчання працівників для виконання певних функцій розглядає М. Морозова. Так до основних механізмів впливу на професійний розвиток як запоруки кар'єрного зростання М. Морозова відносить створення ефективних умов управління, налагодження контрольної-аналітичної діяльності, проведення спеціальних науково-методичних заходів, зменшення впливу сторонніх чинників [8, с. 34 – 39].

Аналіз наукової літератури свідчить про проблему деякої невідповідності існуючих досліджень у галузі професійного розвитку науково-педагогічних працівників відповідно до сучасної нормативно-правової бази.

Формулювання цілей дослідження. Метою дослідження є виявлення особливостей динамічних змін у системі професійного розвитку науково-педагогічних працівників у 2019-2020 роках, з'ясування чинників та прогнозування подальшого розвитку на основі оновленої нормативно-правової бази, формування загальних механізмів управління професійним розвитком.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Проведений аналіз наукової літератури та нормативно-правових документів дав можливість удосконалити підходи до визначення системотвірного поняття «професійний розвиток науково-педагогічних працівників» (табл. 1). Як видно із таблиці 1, у змісті професійного розвитку можна виокремити спільний підхід до дефініювання, який формується в контексті неперервного процесу оволодіння нових та вдосконалення фахових компетентностей з метою якісного здійснення професійної діяльності. Підходи до тлумачення дефініції «професійний розвиток науково-педагогічних працівників» також у своїх роботах здійснювали М. Кириченко, В. Сидоренко, В. Конькова, в результаті яких слід сформулювати наступне визначення: «професійний розвиток – це багаторівневий, цілеспрямований процес становлення компетентного фахівця, що включає етапи самореалізації й самовдосконалення, які використовуються у професійній діяльності» [6, с. 16 – 30]. Здійснений аналіз основних нормативних документів дозволив сформулювати підходи до визначення траєкторії, напрямку, планування, системи організації професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти. Одним з головних завдань закладу освіти є створення сприятливих умов для розвитку науково-педагогічних працівників, як стрижня у системі забезпечення якості освітніх послуг.

Таблиця 1. Підходи до дефініювання поняття «професійний розвиток науково-педагогічних працівників»

Документ/ автор	Визначення
Закон України «Про освіту» (статті 58, 59) [11]	форми професійного зростання, що передбачають постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види.
Закон України «Про вищу освіту» (стаття 59) [10]	форма підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, наукової кваліфікації
Наказ Міністерства освіти і науки від 04.12. 2020 р. №1504 «Деякі питання професійного розвитку науково-педагогічних працівників» [4]	безперервний процес набуття нових та вдосконалення раніше набутих професійних та загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності, передбачає постійну самоосвіту та інші види професійного зростання
Постанова Кабінету міністрів України від 21.08.2020 р. №800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» [3]	Метою підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників є їх професійний розвиток відповідно до державної політики у галузі освіти та забезпечення якості освіти.
Енциклопедія освіти [2, с. 733]	процес формування суб'єкта професійної діяльності, тобто система певних властивостей в умовах неперервної професійної освіти, самовиховання та здійснення професійної діяльності.

Джерело: систематизовано автором на основі [2-4, 10-11]

У комунальному закладі вищої освіти «Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради (далі Академія) планування та організація професійного розвитку працівників здійснюється відповідно до Положення, розробленого науково-методичною лабораторією професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого Вченою радою. Основними видами професійного розвитку співробітників є підвищення кваліфікації й стажування. Головними завданням професійного розвитку викладачів Академії є оновлення фахових знань, удосконалення набутих і формування нових професійних компетентностей у багатьох сферах діяльності, а саме психолого-педагогічній галузі, науково-дослідних процесах, організаційно-

управлінської складової в межах професійної діяльності з дотриманням вимог відповідного професійного стандарту за наявності; розроблення пропозицій, що стосуються забезпечення якості освітнього процесу, впровадження у практику навчання наукових досягнень; застосування інноваційних управлінських і педагогічних технологій, забезпечення диференціації, індивідуалізації, застосування різноманітних ефективних дистанційних, інформаційно-комунікативних технологій [4].

Науково-педагогічні працівники Академії самостійно обирають форму, вид, напрям та суб'єкт підвищення кваліфікації. Відповідно до звітів щодо професійного розвитку науково-педагогічних працівників Академії спостерігаються певні динамічні зміни у виборі видів підвищення кваліфікації (рис. 1).

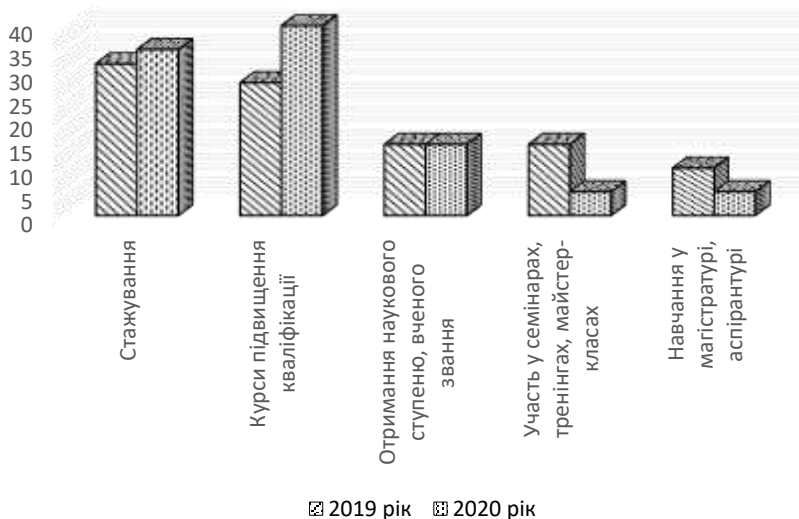


Рисунок 1 – Види підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Академії (у %)

Джерело: складено автором

Накопичувальна система підвищення кваліфікації дозволяє враховувати різноманітні види професійного удосконалення у відповідності до займаної посади. Так, у 2020 р. відбулося зростання кількості науково-педагогічних стажувань та проходження різноманітних

курсів підвищення кваліфікації. Підвищення кваліфікації у 2019 та 2020 роках відбувалося за різними формами: інституційною (очною), дистанційною, змішаною (рис. 2).

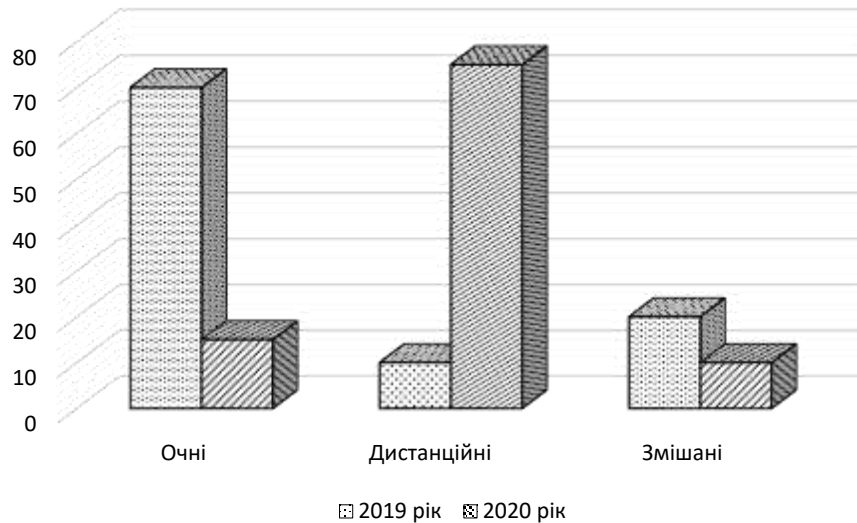


Рисунок 2 – **Форми підвищення кваліфікації співробітників Академії у 2019, 2020 р (у %)**

Джерело: складено автором

При порівнянні 2019 р. та 2020 р. спостерігаємо значне переорієнтування форм підвищення кваліфікації з очної на дистанційну, що спричинено пандемією коронавірусу SARS-CoV-2 та вимагає інноваційного використання електронних освітніх програм, інформаційно-комунікаційних технологій. Відібрані моделі професійного розвитку відповідали науковим потребам викладачів та мали чіткі цілі. Постійний професійний розвиток фахівців у суспільстві знань є своєрідним викликом його інформаційним параметрам, відповіддю на загальну світову нестабільність. Зусилля з підвищення потенціалу професійного розвитку викладачів та систематичної оцінки його впливу є надзвичайно важливими для вимірювання якості поточних пропозицій та надання рекомендацій щодо розробки програм, що відповідають мінливим потребам суспільних запитів.

З метою вдосконалення та розвитку професійної підготовки шляхом поглиблення і розширення професійних знань, умінь і навичок, набуття професійного досвіду та відповідно до державної політики у галузі освіти та забезпечення якості освіти необхідно адаптувати процес управління процесом професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Налагодження системи управління професійним розвитком у закладі вищої освіти базується на дотриманні діючих нормативно-правових документів, оптимізації організаційної структури закладу вищої освіти (створення спеціалізованого відділу, центру, підрозділу з метою координації

професійного розвитку співробітників), специфікації розвитку кадрового менеджменту, застосування технології стратегічного планування. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників має відповідати наступним вимогам:

- планування професійного розвитку має бути побудоване у відповідності до SMART-цілей, тобто бути конкретним (оформлення планів підвищення кваліфікації на наступний навчальний рік), вимірним, досяжним, актуальним та чітко визначеним у часі;
- процес відбору суб'єктів підвищення кваліфікації підпорядкувати чинному законодавству, особистим професійним запитам, посадовим вимогам;
- здійснення ефективного контролю, встановлення системи показників та вимірювання зростання якості професійного розвитку співробітників;
- розроблення та дотримання інноваційної культури закладу вищої освіти, відповідність цінностям та стратегіям професійного зростання персоналу;
- реінжиніринг та переосмислення процесу професійного розвитку науково-педагогічних працівників, спрощення процесів і функцій у відповідності до оновлених законодавчих вимог;
- заохочення та стимулювання саморозвитку й самопроєктування, мотивування персоналу.

Управлінські рекомендації щодо удосконалення системи професійного розвитку співробітників необхідно формувати для кожного конкретного закладу вищої освіти, враховуючи цілі та мету організації, ресурсний та кадровий потенціал, стратегії

розвитку. При цьому урізноманітнення форм, видів підвищення кваліфікації має відповідати аксіологічному, синергетичному та системному підходам [12, с. 63 – 68]. Персоналізація професійного розвитку, створення індивідуальних траєкторій здійснювати у відповідності до особистісних потреб та процесу саморозвитку викладача. Динамічність професійного розвитку, здатність до переміщення науково-педагогічних працівників, забезпечення мобільності залишається загальносвітовою тенденцією професійного розвитку у 2021 році. Розробка та застосування якісної системи ефективності й результативності траєкторій професійного розвитку забезпечить відповідність стандартам та посади.

Висновки. Забезпечення узгодженого та систематичного професійного розвитку науково-педагогічних працівників реалізується в умовах ефективного та інноваційного управління.

Реформування системи освіти, оновлення нормативно-правових документів створюють відповідні умови для постійного професійного розвитку, розширюють можливості для самопроєктування, персоналізації та індивідуалізації у виборі суб'єктів підвищення кваліфікації, гібридизації форм навчання, набуття нових компетентностей XXI століття. У результаті аналізу відповідних документів та наукових джерел було з'ясовано, що наразі відбувається удосконалення підходів до системи професійного розвитку працівників через реалізацію інноваційних технологій управління. Гнучкість форм і методів, безперервність професійного зростання, застосування новітніх підходів до формування організаційних структур, стимулювання продуктивності праці сприяють підвищенню професіоналізму та конкурентоспроможності науково-педагогічних працівників в Україні.

Література:

1. Борова Т. А. Сучасні технології управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2012. № 37. С. 118-122.
2. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук. України; гол. ред. В.Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
3. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету міністрів України від 21.08.2020 р. №800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (Дата звернення: 03.12.2020)
4. Деякі питання професійного розвитку науково-педагогічних працівників: Наказ Міністерства освіти і науки від 04.12. 2020 р. №1504 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.12.2020)
5. Жабенко О. В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників університетів України: особливості організації оцінювання. *Молодий вчений*. 2019. № 8 (72). С. 234-240.
6. Кириченко М. О. Інноваційні підходи до професійного розвитку педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівних кадрів освіти у відкритому суспільстві. *Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України* : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 28 жовтня. 2016 р. Київ. С. 16-30.
7. Кравченко Г. Ю. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників в умовах кафедральної системи інститутів післядипломної педагогічної освіти. *Витоки педагогічної майстерності*. 2015. Вип. 15. С. 139-144.
8. Морозова М. Е. Способи удосконалення управління кар'єрним зростанням за допомогою професійного розвитку науково-педагогічних працівників системи післядипломної педагогічної освіти. *Вісник післядипломної освіти*. 2012. № 6 (19). С. 34-39.
9. Петренко Л. М. Стратегічні орієнтири професійного розвитку науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки*. 2020. Вип. 13(42) с. 170-184.
10. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 03.12.2020).
11. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 03.12.2020).
12. Сиченко В. В., Рибкіна С. О., Соколова Е. Т. Сучасні тенденції розвитку організаційних структур у системі управління закладами вищої освіти. *Публічне управління та митне адміністрування*. №4 (27). С. 63-68.
13. Бульвінська О., Дівінська Н., Дяченко Н., Жабенко О., Линьова І., Скиба Ю. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. 131 с.

References:

1. Borova, T. A. (2012). Modern technologies of management of professional development of scientific and pedagogical workers of higher educational institution. *Problemy inzhenerno-pedahohichnoi osvity*, 37, 118-122 [in Ukrainian].
2. Kremen', V.H. (2008). *Encyclopedia of Education*. Kyiv: Yurinkom Inter [in Ukrainian].
3. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2020). Some issues of professional development of pedagogical and scientific-pedagogical workers (Decree No. 800, August 20). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> [in Ukrainian]
4. Ministry of Education and Science. (2020). Issues of professional development of scientific and pedagogical workers (Decree No. 1504, December 20). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text> [in Ukrainian]
5. Zhabenko, O.V. (2019). Professional development of scientific and pedagogical workers of Ukrainian universities: features of assessment organization. *Molodyj vchenyj*, 8 (72), 234-240 [in Ukrainian].
6. Kyrychenko, M.O. (2016). Innovative approaches to the professional development of pedagogical, scientific and pedagogical workers and managers of education in an open society. Zbirka materialiv vseukrains'koi naukovopraktychnoi konferentsii [Professional

- development and human resources management in the system of postgraduate pedagogical education in the context of transformation of education in Ukraine]. Kyiv, 16–30 [in Ukrainian].
7. Kravchenko, H. Yu. (2015). Management of professional development of scientific and pedagogical workers in the conditions of the departmental system of institutes of postgraduate pedagogical education. *Vytoky pedahohichnoi majsternosti*, 15, 139-144 [in Ukrainian].
 8. Morozova, M. E. (2012) Ways to improve career management through professional development of research and teaching staff of postgraduate pedagogical education. *Visnyk pisladyplomnoi osvity*, 6 (19), 34-39 [in Ukrainian].
 9. Petrenko, L.M. (2020). Strategic guidelines for professional development of research and teaching staff in an open education. *Visnyk pisladyplomnoi osvity. Seriya: Pedahohichni nauky*, 13(42), 170-184 [in Ukrainian].
 10. Verkhovna Rada of Ukraine. (2014). About higher education (Act No. 1556-VII, July 2014). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> [in Ukrainian].
 11. Verkhovna Rada of Ukraine. (2014). About education (Act No. 2145-VIII, September 2017). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> [in Ukrainian].
 12. Sychenko, V.V., Rybkina, S.O. & Sokolova, E.T. (2020) Current trends in the development of organizational structures in the management system of higher education institutions. *Publichne upravlinnia ta mytne administruvannia*, 4 (27), 63-68 [in Ukrainian].
 13. Bul'vins'ka, O., Divins'ka, N. & Diachenko, N. (2017). Theoretical bases and technology of professional development of scientific and pedagogical workers of universities in the conditions of integration of higher education and science Kyiv: Instytut vyschoi osvity NAPN Ukrainy [in Ukrainian].



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License