

Інститут вищої освіти НАПН України
Відділ інтеграції вищої освіти і науки

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ І ТЕХНОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТІВ В УМОВАХ
ІНТЕГРАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ І НАУКИ

Методичні рекомендації

Київ – 2018

ISBN 978-617-7486-23-6

УДК : 378.1+374:159.923(477)

Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : методичні рекомендації / Авторський колектив: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. – К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. – 72 с.

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту вищої освіти НАПН України (протокол № 11/2 від 27 грудня 2018 року).

© Інститут вищої освіти НАПН України, 2018

© Авторський колектив, 2018

ЗМІСТ

Вступ	4
Розділ 1 Теоретичні основи професійного розвитку та кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки	5
1.1. Методичні рекомендації щодо розроблення професійних профілів і стандартів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти	5
1.2. Методичні рекомендації щодо визначення ефективності моделей професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів	14
1.3. Впровадження кращих європейських практик кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників у діяльність вітчизняних закладів вищої освіти	21
Розділ 2 Професійний розвиток науково-педагогічних працівників на основі компетентнісного підходу	26
2.1. Розвиток дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки	26
2.2. Вітчизняні і зарубіжні практики розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки	36
2.3. Методичні рекомендації з розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників	52
2.4. Професійний розвиток молодих викладачів в умовах інтеграції вищої освіти і науки	61

Вступ

Здійснене співробітниками відділу інтеграції вищої освіти і науки обґрунтування теоретичних основ професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки, з яким можна ознайомитись на сайті ІВО НППН України (<https://ihed.org.ua/publications/>), та результати аналізу вітчизняних і зарубіжних практик професійного розвитку науково-педагогічних працівників стали підґрунтям створення методичних рекомендацій для керівників закладів вищої освіти і структурних підрозділів університетів, досвідчених науково-педагогічних працівників і викладачів-початківців.

Методичні рекомендації стосуються розроблення професійних профілів і стандартів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти; визначення ефективності моделей професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів; перспектив використання європейських практик кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників у діяльність вітчизняних закладів вищої освіти; розвитку у науково-педагогічних працівників на основі компетентнісного підходу дослідницької, ціннісної, іншомовної компетентностей.

Зміст методичних рекомендацій укладено таким чином, що в кожному розділі користувачі матимуть змогу в інформаційному плані ознайомитись з основним, головним у професійному розвитку науково-педагогічного працівника і перейти до вивчення методичних рекомендації, що безпосередньо стосуються конкретного аспекту професійного зростання осіб, котрі забезпечують підготовку здобувачів вищої освіти на всіх її рівнях.

Методичні рекомендації віддзеркалюють кращі вітчизняні і зарубіжні практики професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Розділ 1
Теоретичні основи професійного розвитку та кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки

1.1. Методичні рекомендації щодо розроблення професійних профілів і стандартів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти

*Юрій Скиба,
доктор педагогічних наук, доцент,
головний науковий співробітник
відділу інтеграції вищої освіти і науки
Інституту вищої освіти НАПН України*

Прембула

Інтеграція до Європейського простору вищої освіти та Європейського дослідницького простору потребує адаптації вітчизняних освітніх нормативно-правових документів до нормативно-правових документів країн Європейського Союзу. Модернізаційні виклики у вищій освіті спрямовані не тільки на здобувачів вищої освіти, але й на науково-педагогічних працівників, що підтверджено низкою Європейських документів^{1, 2, 3, 4}, особливістю цих процесів в Україні є одночасність прийняття нового законодавства, розроблення концепції реформування вищої освіти, стандартів вищої освіти та професійних стандартів. Через це одним з основних методів проектування освітніх реформ в Україні стає вивчення і використання досвіду провідних, економічно розвинених країн⁵, зокрема й при розробленні професійних профілів і професійних стандартів науково-педагогічних працівників.

Однією з проблем у вищій освіті є низький професійний рівень науково-педагогічних працівників, що підтверджує: відсутність системного підходу до добору науково-педагогічних працівників; низьку мотивацію до професійного розвитку; неефективність системи оцінювання їх професійної діяльності та відсутність індивідуального підходу до кар'єрного зростання.

Аналіз зарубіжних практик показав, що одним із інструментів підвищення якості надання освітніх послуг є професійний стандарт або професійний профіль науково-педагогічного працівника. У багатьох країнах існують різні підходи і принципи до розроблення структури і змісту професійних стандартів і професійних профілів науково-педагогічних працівників. Проте, спільним у професійних стандартах Великої Британії, Австралії, Сполучених Штатів Америки є володіння науково-педагогічними працівниками такими компетентностями, як: професійні знання, професійні вміння, професійні цінності. Тому при розробленні професійних профілів та професійних стандартів науково-педагогічних працівників вітчизняних закладів вищої освіти пропонується використовувати запропоновані компетентності. Професійний профіль компетентностей науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти є описом вимог до освітньо-кваліфікаційного рівня кандидата, його професійних компетентностей і особистісних якостей, якими він має володіти.

Метою рекомендацій є обґрунтування методики розроблення професійних профілів і професійних стандартів науково-педагогічних працівників, їх структури і змісту та запропоновано матрицю їх професійного профілю Національній рамці кваліфікацій.

Упровадження в практику управління вітчизняними закладами вищої освіти професійних профілів і стандартів науково-педагогічних працівників є механізмом мотивації до професійного розвитку, стимулом до безперервності навчання науково-педагогічних працівників через самоосвіту; підвищення якості вищої освіти і забезпечення належного рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників, який

¹ Mobility in Higher Education. National Policies and Programmes. – 2013.

² European Union Council conclusions «The role of education and training in the implementation of the «Europe 2020» strategy» Official journal of the European Union. – С. 70/1.

³ Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth : Communication from the European Commission, Brussels, 3.3.2010. – COM (2010) 2020 final. – 34 p. – URL : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>.

⁴ Supporting growth and jobs – an agenda for the modernization of Europe's higher education systems. Communication from the European Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. – 2011.

⁵ Бахрушин В. Професійні стандарти педагогів: світовий досвід. – URL : <http://osvita.ua/vnz/reform/55421/>

зорієнтований на ринок освітніх послуг та задоволення потреб держави у кваліфікованих науково-педагогічних працівниках; підвищенню вимог до якості підготовки науково-педагогічних працівників.

Зміст рекомендованого.

Проведене МОН України соціологічне опитування дало можливість виявити низку проблем у вищій освіті, зокрема й низький професійний рівень викладачів⁶, що підтверджує неефективність існуючої системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Про доцільність розроблення професійних профілів і стандартів науково-педагогічних працівників свідчать і результати SWOT-аналізу викладацької діяльності, проведеного І. Сорокою⁷. Отримані автором результати засвідчили, що тільки третя частина респондентів виявила бажання до професійного розвитку і кар'єрного зростання. На нашу думку, таке ставлення до професійного розвитку і кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників полягає у відсутності у них вмотивованості до професійного зростання та ставленні до кар'єри як до сукупності багатьох кар'єрних циклів динамічного походження, що забезпечують реалізацію особистісних мотивів у процесі професійної діяльності. Тому розроблення професійного профілю і стандарту наукових працівників закладів вищої освіти є одним із механізмів вирішення означеної проблеми.

В Україні відсутні професійні стандарти і професійні профілі науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Розроблення професійних стандартів та профілів науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти сприятиме, насамперед, узгодженню дескрипторів різних професійних рівнів науково-педагогічних працівників із Національною рамкою кваліфікацій, визначенню відповідності посади, академічних кваліфікацій, кваліфікаційних вимог, мотивуванню до професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Найчастіше заклади вищої освіти використовують власні положення та інструкції, в яких визначаються посадові права, обов'язки і відповідальність науково-педагогічних працівників. Як зазначає Я. Бельмаз, «...така ситуація обумовлена низкою об'єктивних причин: по-перше, це відсутність стандартної спеціальної підготовки таких фахівців, і по-друге, розмаїттям професійних функцій наукового – педагогічного працівника закладу вищої освіти, які складно зафіксувати в офіційних документах у повному обсязі»⁸.

Нині в Україні накопичено певний досвід з розроблення професійних стандартів для різних категорій працівників. Теоретичні основи з розроблення професійних стандартів та профілів професійних компетентностей для різних категорій працівників металургійного комплексу розроблено групою науковців, практиків і роботодавців компанії СКМ в рамках програми «Сучасна освіта»⁹. Автори пропонують такий алгоритм розроблення професійних стандартів: вибір професії; формування робочої групи; навчання членів робочої групи методології розроблення профстандартів; збір нормативної документації, що регламентує діяльність в професії; проведення функціонального аналізу, виділення трудових функцій в професії; узгодження виокремлених трудових функцій із виробничими експертами; визначення знань, умінь і навичок, необхідних для виконання трудових функцій; формування проекту професійного стандарту; узгодження проекту професійного стандарту зі зацікавленими підприємствами компанії; узгодження проекту професійного стандарту із зацікавленими підприємствами галузі; валідація проекту професійного стандарту в комісії з професійних стандартів Федерації роботодавців України; затвердження професійного стандарту галузевими радами Федерації роботодавців України¹⁰.

Інший підхід до розроблення професійних стандартів пропонує С. Мельник та ін¹¹. Зокрема, методика розроблення професійного стандарту передбачає¹²: збір інформації, необхідної для розроблення професійного стандарту, здійснюється на підприємствах (в установах, організаціях) (далі – підприємствах) та

⁶ Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року. Проект розроблено Робочою групою під керівництвом МОН України. – Київ, 2014. – 75 с.

⁷ Сорока І.А. SWOT-аналіз викладацької діяльності у ВНЗ. Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., Київ, 28.10.2016 / за заг.ред. В.В. Олійника. – К. : УМО НАПН України, 2016. – С. 389–391.

⁸ Бельмаз Я. Використання британського й американського досвіду в професійному розвитку викладачів вищої школи України. Гуманізація навчально-виховного процесу. – Слов'янськ, 2011. – Спецвип. 7.

⁹ Колесникова О. Разработка профстандартов. Проект «Паспорт профессии». Презентаційні матеріали.

¹⁰ Колесникова О. Разработка профстандартов. Проект «Паспорт профессии». Презентаційні матеріали.

¹¹ Мельник С.В., Матросов В.Д., Сташків Т.О., Косухіна Т.В. Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісний підходом. – Луганськ, [Б. в.], 2012. – 56 с.

¹² Мельник С.В., Матросов В.Д., Сташків Т.О., Косухіна Т.В. Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісний підходом. – Луганськ, [Б. в.], 2012. – 56 с.

покладається на представника Професійно-галузевої ради (іншу уповноважену особу) та представників трудових колективів обраних підприємств; проведення підготовчих заходів, зокрема підготовка та вивчення програми заповнення професійного стандарту й інструментарію (анкет для опитування працівників підприємства, форм і таблиць для одержання необхідної інформації тощо); створення робочої групи із представника Професійно-галузевої ради та досвідчених й висококваліфікованих працівників-експертів; організація навчання для працівників-експертів та ознайомлення з особливостями користування матеріалами й формами та основами й принципами функціонального аналізу трудових процесів та визначення вимог до рівня кваліфікації; визначення відповідальних за терміни та якість проведення аналізу функцій професійної діяльності.

Члени робочої (експертної) групи безпосередньо заповнюють макет професійного стандарту шляхом виявлення трудових функцій, визначення та опису одиниць професійного стандарту, необхідних знань, умінь та навичок, визначення критеріїв виконання вимог одиниці професійного стандарту (основної трудової функції) та ін.

Сформована робоча група розглядає результати функціонального аналізу та макет професійного стандарту, вносить до них свої зауваження та пропозиції й передає їх до Професійно-галузевої ради (профільного центрального органу виконавчої влади та / або профільного об'єднання роботодавців) на експертизу в галузевому (за видом економічної діяльності) розрізі та подальше його доопрацювання, погодження та затвердження відповідно до встановленої процедури.

Крім того, С. Мельником запропоновано принципи розроблення професійного стандарту, а саме ¹³:

- орієнтир на перспективні, перш за все, інноваційні для країни, види трудової (професійної) діяльності, професії, професійні назви робіт та посади;
- відповідність останнім вимогам технологічного розвитку, організаційній культурі та потребам виду економічної (трудової, професійної) діяльності;
- конкретизація поточної ефективної трудової (професійної) діяльності, підтвердженої представницькою вибіркою кращих у своїй професійній сфері роботодавців та інших експертів;
- рівне, неупереджене ставлення до виробничих та соціально-трудова інтересів працівників чи їх професійних груп (профільів);
- чітке та зрозуміле тлумачення основних термінів та понять.

Варто зазначити що на теперішній час питання розроблення професійних стандартів для різних категорій фахівців вирішується як на законодавчому, так і на виконавчому рівнях. Зокрема, у ст. 32, 34–40 Закону України «Про освіту» (2017) зазначено, що стандарти освіти розробляються відповідно до Національної рамки кваліфікацій. У ст. 34. цього ж закону зазначено, що освітня кваліфікація – це визнана закладом освіти чи іншим уповноваженим суб'єктом освітньої діяльності та засвідчена відповідним документом про освіту сукупність встановлених стандартом освіти та здобутих особою результатів навчання (компетентностей). А професійна кваліфікація – це визнана кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), що дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність. Крім того зазначено, що результати навчання та компетентності, необхідні для присудження освітніх та/або присвоєння професійних кваліфікацій, можуть досягатися та здобуватися у системі формальної, неформальної чи інформальної освіти ¹⁴.

Постановою КМУ від 05.12.2018 р. № 1029 утворено Національне агентство кваліфікацій (НАК). Постановою КМУ від 29.12.2010 р. № 1225 (зі змінами та доповненнями) створено міжвідомчу робочу групу з питань розроблення та впровадження Національної рамки кваліфікацій та затверджено розпорядженням КМУ від 14.12.2016 р. № 1077-р окремі норми та положення, зокрема щодо визнання поряд із кваліфікаційними вимогами, компетентності визначені у професійних стандартів, що закладено у проект Трудового кодексу України.

Результатами здійснених на державному рівні заходів щодо розроблення професійних стандартів стали: порядок розроблення та затвердження професійних стандартів, затверджений постановою КМУ від 31 травня 2017 р. № 373; методика розроблення професійних стандартів; затверджена наказом Міністерства соціальної політики України 22 січня 2018 р. за № 74; реєстри затверджених професійних стандартів, до якого

¹³ Мельник С.В. Методичні підходи з розробки освітньо-кваліфікаційних (кваліфікаційних) стандартів за результатами навчання на основі вимог професійних стандартів за компетентнісним підходом. – Луганськ : Вид-во ДУ НДІ СТБ, 2012. – 45 с.

¹⁴ Про освіту : Закон України від 05.09.2017. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19?find=1&text=%F1%F2%E0%F2%FF+32#w21>.

на теперішній час внесено 4 професійних стандарти (вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти, машиніст електровоза, стюард (послуги у дорозі), складач поїздів).

Постановою КМУ від 23 листопада 2011 р. № 1341 затверджено Національну рамку кваліфікацій¹⁵. У ній під описом (дескриптором) кваліфікації вищої освіти розуміють характеристику результатів навчання, які має продемонструвати особа для присвоєння їй відповідної кваліфікації. Дескриптори Національної рамки кваліфікацій визначають в узагальненому вигляді результати навчання – знання, уміння, цінності, інші якості (компетентності), які має набути та/або здатна продемонструвати особа після завершення програми вищої освіти.

Розпорядженням КМУ від 14.12.2016 р. № 1077-р затверджено «План заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016–2020 роки» ключовими складовими якого є: координація роботи та нормативно-правове забезпечення формування і розвитку Національної системи кваліфікацій; модернізація системи прогнозування потреби в кваліфікаціях та розроблення професійних стандартів; розроблення кваліфікацій різних типів (освітніх стандартів і програм на основі результатів навчання) відповідно до НРК; формування системи підтвердження результатів професійного навчання (присвоєння професійних кваліфікацій); удосконалення процесів забезпечення якості кваліфікацій; удосконалення системи інформування про стан впровадження НРК; забезпечення міжнародного визнання НРК та вітчизняних кваліфікацій¹⁶.

Значну роботу із розроблення нової версії Національного класифікатора України ДК 003 «Класифікатор професій» відповідно до норм та положень Міжнародної стандартної класифікації занять (МСКЗ–08) здійснює Міністерство соціальної політики України. Воно здійснює підготовку нормативно-правових актів у сфері кваліфікацій; зокрема Порядок розроблення професійних стандартів; формування та забезпечення додержання вимог до якості кваліфікацій; участь у розробленні стандартів освіти; акредитацію і координацію роботи кваліфікаційних центрів; реєстрацію професійних стандартів і кваліфікацій; навчання та сертифікація оцінювачів кваліфікацій, розробників професійних стандартів; формування вимог до процедур присвоєння професійних кваліфікацій, визнання результатів неформальної освіти та інформального навчання тощо.

Супровід запровадження та інформаційне забезпечення НСК/НРК, сприяння ефективній комунікації зацікавлених сторін – створення і ведення Реєстру кваліфікацій; створення та супровід веб-порталу з питань НСК; надання експертно-консультативної допомоги; забезпечення взаємодії зацікавлених сторін; моніторинг виконання Плану заходів із впровадження НСК; аналіз ефективності реалізації реформи НСК, її впливу на ринок праці; участь у стратегічному плануванні розвитку НСК; супроводження змін та доповнень до НРК відповідно до чинного законодавства¹⁷.

Забезпечення міжнародного визнання НРК та національних кваліфікацій – забезпечення відповідності НРК Європейській рамці кваліфікацій для навчання впродовж життя, розвиток співробітництва з ЄС та країнами-партнерами у сфері кваліфікацій; закріплення за НАК статусу Національного координаційного центру ЄРК та Eurorass-центру в Україні; забезпечення взаємодії з органами визнання професійних кваліфікацій інших країн (мережею ENIC-NARIC), розроблення критеріїв та процедур визнання міжнародних професійних кваліфікацій, а також професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах¹⁸.

Міністерство соціальної політики України запропоновано методику розроблення професійних стандартів. Як зазначено у розділі 2 означеної Методики розроблення професійних стандартів структурними елементами професійного стандарту є трудові функції, професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), загальні компетентності, предмети та засоби праці, вимоги до знань, умінь і навичок працівника тощо¹⁹.

Відповідно до розділу 2 Методики розроблення професійних стандартів, результати дослідження трудових функцій оформлюються у вигляді проекту професійного стандарту, який повинен мати такі складові

¹⁵ Національна рамка кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. – URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341>.

¹⁶ Мельник С. Інституціональне забезпечення НСК в Україні: стан та перспективи впливу на економіку вищої освіти (презентаційні матеріали 21 лютого 2019 року).

¹⁷ Мельник С. Інституціональне забезпечення НСК в Україні: стан та перспективи впливу на економіку вищої освіти (презентаційні матеріали 21 лютого 2019 року).

¹⁸ Мельник С. Інституціональне забезпечення НСК в Україні: стан та перспективи впливу на економіку вищої освіти (презентаційні матеріали 21 лютого 2019 року).

¹⁹ Методика розроблення професійних стандартів; затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 № 74. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>.

частини:

1) загальні відомості професійного стандарту: основна мета професійної діяльності; назва виду економічної діяльності, секції, розділу, групи та класу економічної діяльності та їхній код (згідно з Національним класифікатором України ДК 009:2010 «Класифікація видів економічної діяльності»); назва виду професійної діяльності та її код (згідно з Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій»); назва професії (професійної назви роботи) та її код (згідно з Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій»); узагальнена назва професії (за потреби); професійна кваліфікація (зазначається професійна кваліфікація чи професійна кваліфікація за розрядом (класом, категорією, групою) або назва професійної кваліфікації); вимоги до державної сертифікації (за потреби); назви типових посад (за потреби); місце професії (посади, професійної назви роботи) в організаційно-виробничій структурі підприємства (установи, організації); умови праці (за потреби); засоби захисту (за потреби); умови допуску до роботи за професією (за потреби); документи, що підтверджують професійну та освітню кваліфікацію, її віднесення до рівня НРК;

2) навчання та професійний розвиток (за потреби): первинна професійна підготовка (назва кваліфікації); перепідготовка (назва кваліфікації); підвищення кваліфікації з присвоєнням нового рівня освіти (назва кваліфікації); підвищення кваліфікації без присвоєння нового рівня освіти (назва кваліфікації); спеціальне, спеціалізоване навчання (назва кваліфікації);

3) нормативно-правові акти та нормативно-технічні документи з питань професійної діяльності;

4) загальні компетентності;

5) перелік трудових функцій (умовні позначення трудових функцій);

6) опис трудових функцій (трудова функція; предмети і засоби праці (обладнання, устаткування, матеріали, продукти, інструмент (за потреби); професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), знання, уміння та навички);

7) дані щодо розроблення та затвердження професійного стандарту: розробник професійного стандарту; суб'єкт перевірки професійного стандарту; дата затвердження професійного стандарту; дата внесення професійного стандарту до Реєстру професійних стандартів; рекомендована дата наступного перегляду професійного стандарту²⁰.

У розділі 3 Методики розроблення професійних стандартів подано порядок його розроблення та виокремлено такі етапи: 1) прийняття рішення про розроблення проекту професійного стандарту, подання та реєстрація заявки на його розроблення; 2) формування робочої групи та підготовка проекту професійного стандарту; 3) громадське обговорення, перевірка та затвердження професійного стандарту²¹.

Загалом, професійний стандарт є описом вимог роботодавця до певної професії і містить перелік компетентностей, якими має володіти фахівець для виконання своїх посадових обов'язків. Цей документ є складовою ефективною взаємодії між роботодавцями та системою вищої освіти. Він має бути основою для розроблення освітніх стандартів, методичних матеріалів, програм професійного навчання і підвищення кваліфікації працівників.

Запропоновану Міністерство соціальної політики України методику розроблення професійних стандартів можна використати при проектуванні професійного профілю та стандарту науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти.

Вихідними нормативно-правовими документами, у яких відображено професійно-кваліфікаційні вимоги до науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, є: Закон України «Про вищу освіту»²² Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників²³, Типове положення про атестацію педагогічних працівників²⁴, наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів»²⁵

²⁰ Методика розроблення професійних стандартів; затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 № 74. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>.

²¹ Методика розроблення професійних стандартів; затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 № 74.

²² Закон України «Про вищу освіту» : чинне законодавство : (офіційний текст). – К. : Паливода А.В., 2014. – 20 с. – URL : zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18.

²³ Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. – URL : zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0611323-12

²⁴ Типове положення про атестацію педагогічних працівників : наказ МОН України від 06.10.2010 № 930. – URL : zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10.

²⁵ Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів : наказ МОН України від 01.06.2013 № 655. – URL : nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2015.

Класифікатор професій ДК 003:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України ²⁶ та ін.

Враховуючи, що відповідно до Закону України «Про вищу освіту» (2014) науково-педагогічний працівник виконує такі трудові функції: навчальну, наукову, методичну і організаційну. Тому проектування професійного профілю і стандарту необхідно здійснювати на засадах компетентнісного та функціонального підходів, а перелік компетентностей науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти формувати відповідно до трудових функцій визначених Закон України «Про вищу освіту» (2014).

Професійні стандарти або інші формалізовані вимоги до науково-педагогічних працівників існують в багатьох країнах. Загалом професійні стандарти у Великій Британії, Австралії, США, Російській Федерації (Росії) використовуються як: керівництво для найму науково-педагогічних працівників; керівництво з розроблення програм розвитку науково-педагогічних працівників; керівництво для оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників; керівництво з розроблення портфоліо науково-педагогічних працівників; керівництво з розроблення навчального матеріалу та посилання на нього; керівництво з розроблення програм для підготовки педагогічних працівників; керівництво з професійного розвитку за стандартами; керівництво для збору даних про продуктивність, очікування та умови роботи науково-педагогічних працівників; керівництво для розроблення докторських програм підготовки науково-педагогічних працівників; добір кращого науково-педагогічного працівника року.

Аналіз професійних стандартів науково-педагогічних працівників Великої Британії, Австралії, США, Росії дав змогу спроєктувати перелік компетентностей якими мають володіти науково-педагогічні працівники вітчизняних закладів вищої освіти.

Насамперед, вважаємо, що при розробленні професійних стандартів науково-педагогічних працівників варто дотримуватися таких вимог:

- орієнтація на види професійної діяльності науково-педагогічного працівника;
- конкретизація поточної ефективної професійної діяльності науково-педагогічного працівника, підтвердженої представницькою вибіркою кращих у своїй професійній сфері роботодавців та інших експертів;
- рівне, неупереджене ставлення до виробничих та соціально-трудових інтересів науково-педагогічних працівників;
- об'єктивність визначення назв, змісту та обсягу трудової функції за видами професійної діяльності;
- врахування успішного зарубіжного досвіду.

Пропонуємо Міністерству освіти і науки України при розробленні професійних стандартів і профілів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, включити такі компетентності у сфері навчальної діяльності (табл. 1):

Таблиця 1

Компетентності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти у сфері навчальної діяльності

Дескриптор	Компетентності
Знання змісту навчальної дисципліни і методики її викладання	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Демонструвати знання і розуміння понять, термінів, змісту навчальної дисципліни і стратегій викладання ✓ Організувати послідовне викладання та ефективне навчання змісту ✓ Використовувати навчальний план для оцінювання та надання пропозиції щодо послідовності засвоєння знань, володіти методикою розроблення планів навчальних занять ✓ Демонструвати широкі знання, розуміння і повагу до державної історії, культури, мови ✓ Знати і розуміти освітні і навчальні стратегії та їх застосування в закладах вищої освіти ✓ Реалізувати стратегії викладання із використанням ІКТ для розширення навчальних можливостей студентів
Планування та здійснення навчання та викладання	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Встановлювати навчальні цілі, які забезпечують досяжні завдання для студентів із різними особистісними здібностями ✓ Планувати послідовність викладу змісту і засвоєння знань студентів на заняттях, добирати ефективні стратегії викладання ✓ Використовувати різні стратегії викладання ✓ Демонструвати знання різних технічних ресурсів, у тому числі ІКТ, що сприяють кращому засвоєнню матеріалу та підвищують мотивацію студентів до навчання ✓ Демонструвати різні словесні та невербальні комунікаційні стратегії для залучення

²⁶ Класифікатор професій ДК 003:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України та ін. – URL : <https://buhgalter911.com/uk/spravochniki/klassifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kp-950586.html>

	<p>студентів до навчання</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Демонструвати широкі знання стратегій, що можуть бути використані для оцінювання навчальних програм та результатів навчання студентів ✓ Описувати різні стратегії залучення батьків до участі в освітньому процесі
Створення та підтримка сприятливого та безпечного освітнього середовища	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Визначати стратегії підтримки активності студентів під час здійснення навчальної діяльності в аудиторії ✓ Демонструвати здатність до організації заняття та керівництва студентською групою в аудиторії ✓ Описувати стратегії та законодавчі вимоги для підтримки студентського добробуту і безпеки в межах навчального закладу як під час навчального процесу, так і в поза навчальний час ✓ Демонструвати розуміння стратегії підтримки безпечного, відповідального та етичного використання ІКТ у навчанні та викладанні
Оцінювання, надання відгуків та повідомлень про навчання студентів	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Демонструвати розуміння стратегій оцінювання, включаючи неформальний, формальний, діагностичний, формуючий і підсумкові підходи до оцінювання результатів навчання студентів ✓ Демонструвати розуміння мети забезпечення своєчасності ознайомлення студентів про з їхніми результатами навчання ✓ Демонструвати розуміння модерації оцінювання результатів навчання і підтримки навчання студента ✓ Демонструвати здатність до інтерпретації оцінки результатів навчання студента та зміни навчальної практики ✓ Демонструвати розуміння різних стратегій звітування студентами і мету дотримання точності та надійності щодо вагомих досягнень студента
Здійснення постійного професійного навчання	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Демонструвати розуміння ролі професійних стандартів для педагогічних і науково-педагогічних працівників в ідентифікації навчальних потреб ✓ Розуміти відповідні механізми професійного навчання ✓ Шукати та застосовувати конструктивні пропозиції керівників і колег для вдосконалення педагогічної практики ✓ Демонструвати розуміння потреби у постійному професійному розвитку для підвищення якості викладання та як наслідок покращення результатів навчання студентів

Одним із компонентів професійних стандартів і профілів науково-педагогічних працівників, на нашу думку, мають бути професійні цінності, зокрема:

1) розуміння технологій навчання. Зазначена цінність заохочує науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти до роздумів щодо підтримки навчальної діяльності студентів та пошуку більш ефективних технологій і методів викладання;

2) науковість, професіоналізм і етичність. Науковість передбачає використання науково обґрунтованих підходів до навчання та викладання, а також залучення колег і студентів до дослідницької роботи. Професіоналізм – високий рівень ерудиції в своїй сфері. Етичність – дотримання етичних норм і правил прийнятих у науковому середовищі;

3) робота в спільнотах, що навчаються, та їх розвиток. Існують різні типи спільнот, що навчаються, наприклад, студенти, що зустрічаються на заняттях або у віртуальному просторі, які взаємодіють, підтримують один одного, або колеги, які діляться ідеями щодо ефективного навчання та викладання;

4) ставлення до кожного студента як до унікальної особистості зі своїми власними потребами, здібностями, мотивацією та створення для кожного із них рівних умов доступ до навчання та розвитку;

5) постійна рефлексія щодо професійної практики, яка є одним з потужних засобів самовдосконалення, пошуку та втілення нових ідей у професійну практику.

б) постійний особистий професійний розвиток та вдосконалення процесів викладання і навчання²⁷.

Завдяки професійному стандарту і профілю науково-педагогічні працівники отримують чітке розуміння того, якими компетентностями вони мають володіти, щоб отримати бажану роботу, а система вищої освіти – чому і як необхідно навчати здобувачів освітньо-наукового та наукового рівня вищої освіти для того, щоб вони відповідали вимогам ринку праці.

Розроблені професійні стандарти і профілі науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти можуть застосовуватися для: визначення єдиних вимог до змісту та рівня професійної компетентності

²⁷ SEDA. Professional Development Framework. Values or principles. – URL : http://www.seda.ac.uk/pdf/11%20SEDA%20PDF_Principles.htm/

науково-педагогічних працівників; визначення та підтримки єдиних вимог до умов праці та якості професійної діяльності; визначення змісту та рівнів професійних кваліфікацій; проведення сертифікації, атестації професійної кваліфікації та результатів діяльності; розроблення стандартів вищої освіти; розроблення кваліфікаційних стандартів; розроблення програм підготовки та професійного розвитку.

Нині важливим завданням є розроблення механізму узгодження професійного стандарту науково-педагогічного працівника із Національною рамкою кваліфікацій. На теперішній час перешкодою до впровадження Національної рамки кваліфікацій є відсутність відповідності її рівнів чинним посадам та академічним званням науково-педагогічних працівників. Ця відповідність професійних рівнів науково-педагогічних працівників та Національної рамки кваліфікацій стосується: 1) методологічних підходів до узгодження професійних профілів і стандартів на основі Національної рамки кваліфікацій; 2) визнання професійного профілю основним документом, який встановлює визначені НРК вимоги до знань, умінь, навичок, компетентностей, системи цінностей і особистих якостей; 3) отриманих кваліфікацій, компетентності та компетентностей науково-педагогічних працівників вимогам одиниць професійного профілю (основних трудових функцій); 4) формування єдиних критеріїв виконання вимог до здатностей; 5) визначення компетентностей, які характеризують вимоги до посади науково-педагогічного працівника²⁸.

Враховуючи, вище зазначене пропонуємо МОН України для узгодження Національної рамки кваліфікацій з освітнім, освітньо-науковим, науковим рівнем, академічною і професійною кваліфікацією використовувати такий підхід (див. табл. 2).

Таблиця 2

Відповідність рівнів НРК академічним кваліфікаціям і посадам науково-педагогічних працівників щодо наукової діяльності

Рівень НРК	Рівень вищої освіти	Посада	Методи діяльності	Уміння	Знання
8	Магістр	Асистент викладач	Застосування певних теорій та методів відповідних наук і характеризується комплексністю та невизначеністю умов	Поглиблені когнітивні та практичні уміння/навички, майстерність та інноваційність на рівні, необхідному для розв'язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання	Концептуальні наукові та практичні знання Критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання
9	Кандидат наук (доктор філософії)	Старший викладач, доцент	Переосмислення наявних та створення нових цілісних знань та/або професійної практики	Спеціалізовані уміння/навички і методи, необхідні для розв'язання значущих проблем у сфері професійної діяльності, науки та/або інновацій, розширення та переоцінки вже існуючих знань і професійної практики	Концептуальні та методологічні знання в галузі чи на межі галузей знань або професійної діяльності для обґрунтування ефективних рішень в нестандартних \ мовах
10	Доктор наук	Професор	Розроблення нових методів і прогресивних технологій діяльності	Розроблення та реалізація проектів, які дають змогу глибоко переосмислювати наявне і забезпечувати вагомий приріст нового системного знання та/або модернізацію технологій	Нові системо-утворювальні концептуальні та методологічні знання у певній та суміжних галузях науки та/або професійної діяльності, які набуті на основі особистого комплексного дослідження та є основою для розв'язання науково та/або соціально значущих системних проблем

Висновки. Отже, на основі аналізу освітніх нормативно-правових документів нами встановлено, що професійні стандарти науково-педагогічних працівників Великої Британії, Австралії, США містять різні переліки компетентностей якими мають володіти науково-педагогічні працівники, проте спільним у них є професійні знання, професійні уміння і професійні цінності. Вважаємо, що професійні стандарти і профілі

²⁸ Іванова І. Освітній та професійний стандарт: проблеми відповідності. – URL : <http://social-science.com.ua/article/1249>.

науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти повинні бути розроблені відповідно до визначених Законом України «Про вищу освіту» видів професійної діяльності та з урахуванням кращих зарубіжних практик.

Враховуючи визначені Законом України «Про вищу освіту» види професійної діяльності та кращі зарубіжні практики запропоновано методику розроблення професійних стандартів науково-педагогічних працівників, що складається із таких етапів: прийняття рішення про розроблення його проекту; формування робочої групи та підготовка проекту професійного стандарту; вивчення трудових функцій науково-педагогічного працівника та формування їх переліку (загальні, професійні і специфічні компетентності); здійснення експертизи щодо оцінювання частоти застосування та важливості кожної трудової функції в експертів в означеній галузі; розрахунок середнього балу по кожній трудовій функції як середнього арифметичного за всіма оцінками експертів; на основі отриманих результатів розробники формують остаточний варіант переліку трудових функцій науково-педагогічного працівника; визначення професійних компетентностей необхідних для виконання трудової функції.

Упровадження в практику управління вітчизняними закладами вищої освіти професійних профілів і професійних стандартів науково-педагогічних працівників може стимулювати та мотивувати їх до професійного розвитку та безперервності навчання через самоосвіту. Це сприятиме підвищенню якості вищої освіти і забезпечить високий рівень професійної компетентності науково-педагогічних працівників, який зорієнтований на ринок освітніх послуг та задоволення потреб держави у кваліфікованих науково-педагогічних працівниках.

Професійний стандарт і професійний профіль науково-педагогічного працівника є, передусім, інструментарієм: реформування вищої освіти; удосконалення компетентностей науково-педагогічних працівників; розширення освітніх пропозицій згідно з вимогами сучасності.

1.2. Методичні рекомендації щодо визначення ефективності моделей професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів

*Олександр Жабенко,
кандидат наук з державного управління,
провідний науковий співробітник
відділу інтеграції вищої освіти і науки
Інституту вищої освіти НАПН України*

Ці методичні рекомендації розроблені з метою забезпечення єдиного підходу до організації та реалізації професійного розвитку науково-педагогічних працівників (далі – НПП).

Преамбула

Однією із основних проблем, яку розв'язують на даний час заклади вищої освіти, є підвищення конкурентоздатності їх випускників на ринку праці. Вирішення цієї проблеми значною мірою залежить від організації освітнього процесу в закладі вищої освіти, якісного викладацького складу, якості діяльності науково-педагогічних працівників.

Якість як викладацького складу, так і його діяльності у свою чергу значною мірою залежить від підготовки фахівців на магістерському, освітньо-науковому й науковому рівнях, а також від постійного професійного розвитку науково-педагогічних працівників як через самоосвіту й саморозвиток, так і через курси підвищення кваліфікації, стажування тощо.

Науково-педагогічні працівники можуть реалізувати своє право на освіту через формальну, неформальну та інформальну (самоосвіту) види освіти¹.

Моделі професійного розвитку відрізняються між собою термінами, формами навчання (дистанційної, очної, змішаної), змістом, вибором інституції, вибором форм проведення занять (семінари, тренінги, вебінари) тощо.

Аналіз вітчизняних практик показав, що існують різні моделі професійного розвитку, що можуть бути застосованими науково-педагогічними працівниками самостійно, або обрані закладами вищої освіти для навчання своїх працівників: адаптивного управління професійним розвитком², проектів професійного розвитку, андрагогічна, самоорганізації і самонавчання³, пролонгована, особистісно-орієнтована⁴, компетентнісна, «організація, яка навчається» (на робочому місці)^{5,6}, навчання, каскадна, модель на основі стандартів, коучингу / наставництва⁷, розвиток через професійну діяльність^{8,9}, розвиток через дослідження^{10; 11; 12}, моделі опанування освітньо-науковими і науковими програмами тощо.

¹ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. – URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

² Борова Т.А. Створення системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на засадах адаптивного управління // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – 2012. – № 3. – С. 16–20. – URL : <https://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2012-03/12btaamp.pdf>.

³ Технології професійного розвитку педагогів: методичний poradnik / упоряд.: Сорочан Т.М., Скрипник М.І.Скрипник ; навч.-метод. посіб. ; Держ. вищ. навч. зал. «Ун-т менедж. освіти». – К., 2016. – 231 с. – URL : http://lib.iitta.gov.ua/706933/2/повністю_посібник_16.pdf.

⁴ Воротникова І.П. Моделі професійного розвитку вчителя в умовах реформи післядипломної педагогічної освіти // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2018. – № 3-4 (56–57). – С. 21–27. – URL : <http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/25993/>

⁵ Технології професійного розвитку педагогів: методичний poradnik. – К., 2016. – 231 с. – URL : http://lib.iitta.gov.ua/706933/2/повністю_посібник_16.pdf.

⁶ Воротникова І.П. Моделі професійного розвитку вчителя в умовах реформи післядипломної педагогічної освіти // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2018. – № 3-4 (56–57). – С. 21–27. – URL : <http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/25993/>

⁷ Kennedy A. Models of Continuing Professional development: a framework for analysis // Journal of In-Service Education. – 2005. – Vol. 31. – Issue 2. – P. 235–250. – URL : <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13674580500200277?needAccess=true>.

⁸ Борова Т.А. Модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. – 2010. – Вип. 27 (31). – Ч. 2. – С. 170–176. – С. 174. – URL : http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/elits/2010/27_2/Модель_професійного_розвитку_науково-педагогічних_працівників_вищого_навчального_закладу.pdf.

⁹ Donnelly R. Supporting the Professional Development of Teachers in Higher Education. – URL : <https://arrow.dit.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1033&context=ltcoth>.

¹⁰ Donnelly R. Supporting the Professional Development of Teachers in Higher Education.

¹¹ Kennedy A. Models of Continuing Professional development: a framework for analysis // Journal of In-Service Education. – 2005. – Vol. 31. – Issue 2. – P. 235–250. – URL : <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13674580500200277?needAccess=true>.

¹² Brown N., Bower M., Skalicky J., Wood L., Donovan D., Loch B., Bloom W., Joshi N. A professional development framework for teaching in higher education // Research and Development in Higher Education: Reshaping Higher Education : Refereed papers from the 33rd HERDSA

Професіоналізація науково-педагогічних працівників не може залежати від однієї моделі. При виборі моделей професійного розвитку необхідно враховувати складність процесу навчання і викладання та динамічний характер практики та визначати ефективність моделей професійного розвитку.

«Ефективність» – це економічне поняття. Наприклад, ефективність системи управління визначається через співвідношення витрат на здійснення управлінських функцій і результатів діяльності організації. Тому система показників ефективності управління базується на порівнянні досягнутих організацією результатів (у вартісному еквіваленті) із величиною управлінських зусиль. А результативність системи управління – це її здатність виконувати управлінські функції так, щоб організація досягла визначених цілей своєчасно реагуючи на зміни зовнішнього та внутрішнього середовища¹³.

Однак, ефективність функціонування соціальної системи загалом та професіоналізації зокрема, неможливо виміряти лише економічними показниками. У соціальній сфері не можна в усьому дотримуватися математичної точності, що передбачає економічний підхід. Проблема у тому, що складно оцінити в грошовому еквіваленті ефект від професіоналізації науково-педагогічних працівників¹⁴.

У такому випадку, ефективність системи можна розглядати через порівняння визначеної мети із досягнутим (очікуваним, запланованим) результатом (у такому значенні ефективність є синонімом результативності)¹⁵. Тому ми будемо застосовувати поняття ефективності моделей професійного розвитку у значенні результативності моделей професійного розвитку (визначенні ступеня досягнення запланованих результатів).

Водночас слід урахувувати необхідність становлення й розвитку автономії закладу вищої освіти як «права на самоврядування, що полягає у самостійності, незалежності, відповідальності закладу вищої освіти у прийнятті рішень із питань академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, фінансово-економічної діяльності, добору і розстановки кадрів», та обов'язку організовувати якісну освітню діяльність для забезпечення здобуття особами якісної вищої освіти й сприяння створенню нових знань^{16; 17}.

Зміст рекомендованого.

Результативність професійного розвитку науково-педагогічних працівників значною мірою залежить від ефективності застосовуваних для цього моделей професійного розвитку, що досягається за умови врахування у них вимог до освіти для суспільства, побудованого на знаннях й інформації, а саме: освіта протягом життя; освіта без кордонів (базується на ІКТ); освіта за творчими моделями та індивідуальними освітніми траєкторіями; освіта, що використовує фундаментальні знання¹⁸. Результативність професійного розвитку може забезпечуватися через проведення заходів: аналізу існуючого стану; визначення цілей професійного розвитку та оцінки перспектив їх досягнення; прогнозування змін, підготовка проектів змін; визначення термінів і витрат на професійний розвиток¹⁹.

Для визначення ефективності моделей професійного розвитку науково-педагогічних працівників керівництву закладів вищої освіти рекомендуємо використовувати наступні критерії та ключові показники:

Види та форми підвищення кваліфікації / стажування (далі – навчання) працівників

1. Види підвищення кваліфікації, які переважно проходять НПП закладу (довгострокові (за освітніми програмами) стажування, короткострокові).
2. Форми підвищення кваліфікації, що переважно проходять НПП закладу (очні, заочні).

Annual International Conference (6–9 July 2010, Melbourne, Australia) / Higher Education Research and Development Society of Australasia. Melbourne, 2010. – Vol. 33. – P. 133–143. – URL : https://www.researchgate.net/publication/256757875_A_professional_development_framework_for_teaching_in_higher_education.

¹³ Стадник В.В. Менеджмент (2003). Організаційна ефективність і ефективність системи менеджменту. – URL : <http://library.if.ua/book/36/2444.html>.

¹⁴ Лукіна Т., Чайка Л. Оцінювання ефективності професійного навчання // Науковий вісник Академії муніципального управління : зб. наук. праць. – К. : Видав.-поліграф. центр АМУ, 2010. – Вип. 1. – С. 21–28. – URL : <http://zavantag.com/docs/2931/index-479914.html?page=3>.

¹⁵ Стадник В.В. Менеджмент (2003). Організаційна ефективність і ефективність системи менеджменту. – URL : <http://library.if.ua/book/36/2444.html>.

¹⁶ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. – URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

¹⁷ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

¹⁸ Офіційний веб-сайт Національного агентства України з питань державної служби. – URL : <http://nads.gov.ua/control/uk/index>.

¹⁹ Балабанова Л.В. Управління персоналом. – URL : http://pidruchniki.com.ua/10310208/menedzhment/navchannya_personalu.

Організація професійного зростання

1. Кількість укладених угод про співпрацю між університетом і закладами освіти, що реалізують навчання за освітніми програмами підвищення кваліфікації (довгострокове підвищення кваліфікації), організаціями чи підприємствами, що здійснюють стажування.

Згідно законодавства науково-педагогічний працівник сам обирає вид, форму та суб'єкта підвищення кваліфікації²⁰, подаючи керівництву про це відповідну заяву. Науково-педагогічні працівники можуть відвідувати (попередньо зареєструвавшись та одержавши дозвіл від свого керівництва) короткострокове підвищення кваліфікації (сертифікаційні програми, тренінги, семінари, семінари-практикуми, семінари-наради, семінари-тренінги, вебінари, майстер-класи тощо) у будь-якому закладі вищої освіти чи науковій установі. Проте, довгострокове підвищення кваліфікації (стажування) можна пройти лише в тих закладах (організаціях, підприємствах), із якими підписані відповідні угоди університетом науково-педагогічного працівника. І, відповідно, курс (предмет) можна обрати із того переліку, який подають заклади-партнери. А це дещо обмежує можливості науково-педагогічного працівника щодо підвищення кваліфікації, адже не завжди у переліку можуть бути ті курси (дисципліни тощо), що йому цікаві чи необхідні.

2. Постійний моніторинг індивідуальних освітніх потреб науково-педагогічних працівників відповідними службами як університету, так і закладів освіти, що пропонують освітні програми підвищення кваліфікації для науково-педагогічних працівників.

Вивчення індивідуальних освітніх потреб дозволить формувати актуальні освітні програми підвищення кваліфікації, що сприятимуть підвищенню професійної, інформаційної, комунікативної, правової компетентностей науково-педагогічних працівників.

3. Наявність в університеті структур, що здійснюють моніторинг професійного розвитку науково-педагогічних працівників та їх індивідуальних освітніх потреб (індивідуальні освітні потреби – це поточні потреби науково-педагогічних працівників у: певних навичках чи уміннях; досягненні індивідуальних цілей і завдань; виявленні найкращого освітнього середовища; створенні індивідуальної освітньої траєкторії²¹).

Вважаємо за доцільне, щоб таку діяльність здійснювали університетські структурні підрозділи, що займаються кадровими питаннями. У такому разі їх слід перетворити із структур, що здійснюють прийняття, звільнення, оформлення й облік відпусток, лікарняних тощо на структури з управління кадрами, що будуть брати активну участь у формуванні й розвитку кадрового потенціалу університету фактично – участь у кадровій політиці університету.

Із цією метою у положеннях про відділи кадрів університетів необхідно розширити їх завдання (доповнивши такими положеннями «здійснення аналітичної та організаційної роботи з кадрового менеджменту; прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри, підвищення рівня їх професійної компетентності»²²) і функціональні обов'язки (доповнити такими положеннями: разом з іншими структурними підрозділами університету забезпечувати планування кар'єри науково-педагогічних працівників та організовувати роботу щодо їх стажування; організовувати проведення в університеті навчань для науково-педагогічних працівників свого університету; здійснювати планування підвищення кваліфікації (стажування) науково-педагогічних працівників університету; узагальнювати потреби науково-педагогічних працівників у підготовці, спеціалізації та підвищенні кваліфікації і вносити відповідні пропозиції ректору університету; разом із науково-педагогічним працівником складати індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності за результатами оцінювання його діяльності (урахування рейтингу науково-педагогічного працівника)²³). Виконання таких функціональних обов'язків передбачає: збір інформації (шляхом анкетування, електронного опитування чи бесід) про індивідуальні освітні потреби науково-педагогічних працівників, пов'язані з професійною діяльністю, та вимоги роботодавця до персоналу та загалом кадрової політики; узагальнення й аналіз одержаних результатів та співвідносити їх із основними напрямками кадрової політики університету, кваліфікаційними характеристиками посад науково-педагогічних працівників. І вже готові висновки й пропозиції передавати відповідним кафедрам (для розробки програми стажування), чи закладам післядипломної освіти або

²⁰ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. – URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

²¹ Школа для кожного : посібник / упорядник: Байда Л.Ю. – К., 2015. – 60 с. – С. 23. – URL : <https://www.slideshare.net/undpukraine/ss-46728784>.

²² Типове положення про службу управління персоналом державного органу, затверджено наказом НАДС від 03.03.2016 № 47 ; зареєстровано в Мінюсті України 23.03.2016 за № 438/28568. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16?lang=en>.

²³ Типове положення про службу управління персоналом державного органу, затверджено наказом НАДС від 03.03.2016 № 47. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16?lang=en>.

відповідним структурним підрозділам закладів вищої освіти і наукових установ для розроблення освітніх програм, програм семінарів, тренінгів, вебінарів тощо.

Функцію моніторингу індивідуальних освітніх потреб науково-педагогічних працівників можуть здійснювати підрозділи закладів вищої освіти, що формують зміст навчання для професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

4. Наявність в університеті структури, що здійснює контроль за якістю професійного розвитку та професійної діяльності науково-педагогічних працівників (внутрішньої структури забезпечення якості освіти).

Така структура має виконувати функцію контролю за якістю підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, адже є проблема «часто формального проходження науково-педагогічними працівниками курсів підвищення кваліфікації (стажування)»²⁴. Це передбачає складання планів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників на навчальний рік, контроль їх виконання і збір звітності)^{25; 26}, загальна організація й затвердження порядку проходження підвищення кваліфікації; визначення провідних установ, організацій, закладів, підприємств, що є потенційними роботодавцями для випускників університету, та надіслати їм листи для отримання письмової згоди на проходження підвищення кваліфікації (стажування) науково-педагогічними працівниками університету²⁷.

5. Проведення стажування науково-педагогічних працівників університетів в установах, організаціях, закладах, підприємствах, що є потенційними роботодавцями для випускників університету.

Науково-педагогічні працівники університетів проходять стажування переважно в наукових установах (і лише близько 30 % науково-педагогічних працівників технічних університетів (від загальної кількості, які проходять стажування) проходять стажування на виробництві²⁸). Тому слід приділити більше уваги підвищенню такої якісної характеристики процесу професійного розвитку науково-педагогічних працівників, як практична спрямованість.

Для цього адміністрації університету необхідно розробити й затвердити розпорядчий документ, який регулює проходження підвищення кваліфікації (стажування) науково-педагогічними працівниками університету, визначає його мету та завдання (наприклад, Положення про підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, або положення про стажування науково-педагогічних працівників тощо). У ньому зазначити, що місцями стажування окрім закладів вищої освіти чи наукових установ, є установи, організації, заклади, підприємства, що є потенційними роботодавцями для випускників університету; а стажування у цих місцях науково-педагогічні працівники проходять на посадах, що відповідають профілю їх кафедри.

6. Поєднання науково-педагогічної діяльності з практикою.

Окрім проведення стажування набуття практичного досвіду можна реалізувати шляхом створення для випускаючих кафедр університетів навчально-практичних баз в установах і організаціях, що є потенційними роботодавцями випускників університетів. Це дозволить науково-педагогічним працівникам поповнювати практичний досвід (для подальшої викладацької і наукової діяльності), втілювати наукові напрацювання у практику, передавати досвід і знання студентам безпосередньо в робочій обстановці.

7. Мотивація науково-педагогічних працівників на досягнення високих результатів під час навчання.

Університетам бажано розробити систему мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку.

8. Наявність університетської стипендії (або гранту) для здобуття післядипломної освіти (за очною формою) або проведення наукового стажування у зарубіжних університетах.

Запровадження міжнародної стипендії чи гранту на державному рівні ще не відбулося. На

²⁴ Ухвала Вченої ради КНУ імені Тараса Шевченка «Проблеми та завдання вдосконалення кадрової політики у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка». – URL : <http://senate.univ.kiev.ua/?p=369>.

²⁵ Положення про кафедру Львівського національного університету імені Івана Франка, ухвалене вчено радою університету 23.12.2015, протокол № 12/12, затверджене ректором університету 24.12.2015. – 8 с. – URL : http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/01/reg_department.pdf.

²⁶ Положення про підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Національного університету біоресурсів і природокористування у провідних підприємствах, організаціях, установах та навчальних закладах України, затверджене ректором університету 28.10.2016. – К., 2016. – 26 с. – URL : https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u34/8811_polozhennya_pidvishchennya_kvalifikaciyi_na_sayt.pdf.

²⁷ Положення про підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Національного університету біоресурсів і природокористування у провідних підприємствах, організаціях, установах та навчальних закладах України, затверджене ректором університету 28.10.2016. – К., 2016. – 26 с.

²⁸ Жабенко О.В. Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у багатогалузевих університетах України // Молодий вчений : наук. журнал. – 2018. – № 7 (59). – С. 82–88.

університетському рівні можна запровадити таку стипендію чи грант для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, який сформувавши із не заборонених законами джерел. Стипендія (грант) має надаватися за результатами відкритого конкурсу. Критерії відбору кандидатів розробляють самі університети.

Зміст навчання

1. Доступність, практична спрямованість, прогресивність та результативність освітніх програм підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

2. Відповідність змісту освітніх програм підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників їх освітнім потребам.

Вивчення кількісних і якісних потреб у навчанні науково-педагогічних працівників відповідно до профілів компетентностей та посад.

3. Паритетне підвищення професійної, інформаційної, комунікативної, правової компетентностей науково-педагогічних працівників, необхідних для провадження навчальної, методичної, наукової та організаційної діяльності²⁹ за основним місцем роботи.

Наприклад, наслідком недостатньої уваги до розвитку правової компетентності може стати те, що співробітники, які займають керівні посади в університеті «у переважній більшості не розуміються на документах, які регламентують функціонування вищої школи (трудове право, адміністративне право, фінансове право, основи документообігу тощо). У багатьох випадках вони мають лише наближене уявлення про структуру університету та роль тих чи інших підрозділів...»³⁰.

4. Наявність блоку психолого-педагогічної підготовки у програмах підготовки магістрів, кандидатів наук (докторів філософії).

Досить часто педагогічну підготовку здобувають лише студенти, які навчаються у магістратурі за педагогічною спеціалізацією «Педагогіка вищої школи», «Управління вищим навчальним закладом» тощо. Навіть по завершенні аспірантури деякі науково-педагогічні працівники мають брак знань із організації та здійснення педагогічної роботи у закладах вищої освіти й потребують навчання у цьому напрямі.

Періодичність навчання

1. Дотримання в університеті законодавчо визначеної періодичності підвищення кваліфікації / стажування науково-педагогічних працівників (необхідний мінімум).

2. Установлення періодичності підвищення кваліфікації / стажування науково-педагогічних працівників залежно від потреб.

Визначення індивідуальних освітніх потреб науково-педагогічних працівників та контроль за якістю їх професійної діяльності дозволить коригувати періодичність підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

Результати навчання

1. Розробленість в університеті механізмів належного контролю за результативністю підвищення кваліфікації / стажування, що містили би перелік компетентностей науково-педагогічних працівників, необхідних для виконання тих чи інших функцій за посадою, та відповідні критерії (індикатори) їх сформованості.

Наразі такі механізми відсутні. Якщо критерії оцінювання результативності професійного розвитку внаслідок завершення освітньо-наукової чи наукової програми визначені й однакові для всіх університетів³¹, то для довгострокових чи короткострокових програм підвищення кваліфікації критерії оцінювання розробляють університети, які формують і реалізують ці програми. Відповідно, немає гарантії, що ці критерії є однаковими в усіх університетах. Звіт про підвищення кваліфікації, який готують науково-педагогічні працівники відповідно до³², також не може дати відповіді про здобуття чи розвиток у науково-педагогічного працівника певних компетентностей.

Підтвердженням цьому є вимога щодо обов'язкового впровадження одержаних науково-

²⁹ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556–VII. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

³⁰ Проблеми та завдання вдосконалення кадрової політики в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка : доповідь першого проректора О.К. Закусила на засіданні Вченої ради університету 7 листопада 2016 року. – 46 с. – С. 32. – URL : <http://senate.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2016/11/Про-кадрову-політику.pdf>.

³¹ Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах) : постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-n#n11>.

³² Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів : наказ МОНмолодьспорту України від 24.01.2013 № 48. – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13>.

педагогічним працівником результатів підвищення кваліфікації (стажування) в освітній процес шляхом створення навчально-методичного видання (підручника, навчального посібника, практикуму, ситуаційних вправ, методичних вказівок, конспектів нових лекцій, збірників тестових завдань тощо)^{33; 34; 35}, «здійснення наукової роботи та підготовки наукових праць за темою дисертації чи напрямками наукових досліджень кафедри, формування нормативних документів, виконання інших професійних обов'язків»³⁶).

2. Оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників студентами.

На даний час оцінювання науково-педагогічних працівників для перемоги в номінації на звання «Викладач року» здійснюється представниками адміністративного корпусу університету та науково-педагогічного складу. Студенти до цього процесу залучені мінімально, адже згідно з³⁷, до думки студентів із самого початку критичне ставлення («...Оскільки при розрахунку рейтингу викладача мають бути враховані й якісні показники його діяльності (наприклад, якість лекційних, семінарських занять тощо), то необхідно проводити опитування студентів. Проте варто наголосити на тому, що студенти через їх недостатній для цього досвід не можуть бути визнані абсолютно компетентними експертами, здатними зробити правильні висновки щодо компетентності викладача, актуальності конкретного курсу, що вивчається, шляхів вдосконалення методики викладання цього курсу тощо»³⁸). Проте необхідно враховувати, що студенти – майбутні економісти, юристи, програмісти, – які працюють із другого курсу за майбутнім фахом, здатні доволі об'єктивно оцінити роботу науково-педагогічного працівника.

Питання для опитування й критерії для оцінювання розробляються не студентами, а адміністрацією університету. До того ж опитування студентів не є обов'язковим, а його результати не є визначальними при визначенні номінанта, адже «Ця сума балів (за результатами опитування – авт.) входить до групи «Інші показники», якщо таке опитування проводилося»³⁹.

Іншим прикладом є ситуація, де опитування студентів можуть проводитися (як наприклад, соціологічне опитування «Викладач очима студентів») як складова системи рейтингування навчально-педагогічних працівників факультету⁴⁰. При цьому окремо думка студентів не враховується при визначенні кращого викладача «Пропозиції щодо присвоєння почесного звання «Кращий викладач року» надходять від кафедр до вченого секретаря кожного факультету (інституту) з метою обрання однієї кандидатури на засіданні вченої ради відповідного факультету (інституту). До секретаріату Вченої ради університету подається витяг із протоколу засідання вченої ради факультету (інституту) з рекомендацією, кому присвоїти це звання. Почесне звання «Кращий викладач року» присвоюється Вченою радою університету на її засіданні у червні поточного року»⁴¹.

Однак, студенти (здобувачі вищої освіти), відповідно до ст. 53 Закону України «Про освіту» мають право на «якісні освітні послуги; справедливе та об'єктивне оцінювання результатів навчання»⁴². А органи студентського самоврядування, згідно п. 5 ст. 40 Закону України «Про вищу освіту», «беруть участь у вирішенні питань удосконалення освітнього процесу та у заходах (процесах) щодо забезпечення якості вищої

³³ Положення про підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних і педагогічних працівників Київського національного торговельно-економічного університету, введене в дію наказом КНТЕУ від 27.02.2017 № 661. – 2017. – 16 с. – С. 11. – URL : <https://knteu.kiev.ua/file/MTc=/6f8266c590a05666573d273ea75173d7.pdf>.

³⁴ Звіт ректора Державного вищого навчального закладу «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» Лук'яненка Д.Г. щодо виконання умов контракту від 14.04.2017 № 42-І, укладеного з МОН України, за період з 14.04.2017 по 31.12.2017. – 2017. – 97 с. – С. 28. – URL : <https://kneu.edu.ua/userfiles/dostup/2018/zr2017.pdf>.

³⁵ Положення про підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних працівників Національного університету «Львівська політехніка». – С. 6. – URL : http://lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2017/4866/pro_pidvyshchennya.pdf.

³⁶ Положення про підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних працівників Національного університету «Львівська політехніка». – С. 6.

³⁷ Положення про рейтингове оцінювання діяльності викладачів НПУ імені М.П.Драгоманова, затверджено ректором НПУ імені М.П. Драгоманова 28.05.2010, схвалено рішенням Вченої ради університету 28.05.2010. – 32 с. – URL : <http://zmyo.npu.edu.ua/ua/dokumentatsiia/polozhennia/64-polozhennia-pro-reitynhove-otsiniuvannia-diialnosti-vykladachiv-kafedr-ta-institutiv>.

³⁸ Положення про рейтингове оцінювання діяльності викладачів НПУ імені М.П.Драгоманова, затверджено ректором НПУ імені М.П. Драгоманова 28.05.2010, схвалено рішенням Вченої ради університету 28.05.2010. – 32 с. – С. 7.

³⁹ Положення про рейтингове оцінювання діяльності викладачів НПУ імені М.П.Драгоманова, затверджено ректором НПУ імені М.П. Драгоманова 28.05.2010, схвалено рішенням Вченої ради університету 28.05.2010. – 32 с. – С. 8.

⁴⁰ Соціологічне опитування «Викладач очима студентів». – URL : <http://fit.univ.kiev.ua/for-students/sociological-poll-teachers>.

⁴¹ Присвоєння почесного звання «Кращий викладач року». – URL : <http://senate.univ.kiev.ua/?p=72>.

⁴² Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. – URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

освіти»⁴³.

Тому, базуючись на досвіді^{44; 45}, пропонуємо запровадити в університетах щорічне обрання студентами зі складу науково-педагогічних працівників університету номінанта на звання «Викладач року» (чи іншу). Таким чином якість освіти в університеті буде стимулюватися через визнання викладачів, які найбільше турбуються за навчальний прогрес студентів.

При цьому орган студентського самоврядування має визначити критерії оцінювання науково-педагогічних працівників та узгодити їх із вченою радою університету. Критеріями оцінювання викладачів можуть бути: викладацькі якості, дидактичні методи, рівень знань викладачів, ентузіазм у роботі, використання освітніх інновацій, виконання загальних обов'язків із навчання студентів тощо. При розробці критеріїв необхідно враховувати деякі фактори, такі як кількість кредитів, відведених навчальним планом на вивчення дисципліни, кількість студентів, які вивчали дисципліну тощо.

Висновок.

Запропоновані методичні рекомендації щодо визначення ефективності моделей професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів будуть корисними керівникам закладів вищої освіти для аналізу й коригування моделей професійного розвитку науково-педагогічних працівників та підвищення якості освіти. Дотримання цих методичних рекомендацій сприятиме позитивному впливу на професійний розвиток науково-педагогічних працівників зокрема, та підвищення рівня якості освітніх послуг, що надаються університетом, загалом.

⁴³ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

⁴⁴ Teacher of the Year Award / Wageningen University&Research. – URL : <https://www.wur.nl/en/Benefactors/Areas-to-support/Awards/Teacher-of-the-Year-Award.htm>.

⁴⁵ Lecturer of the Year / University of Amsterdam. – URL : <http://www.uva.nl/en/education/quality-of-education/lecturer-of-the-year/lecturer-of-the-year.html>.

1.3. Впровадження кращих європейських практик кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників у діяльність вітчизняних закладів вищої освіти

*Ганна Чорнойван,
кандидат педагогічних наук,
провідний науковий співробітник
відділу інтеграції вищої освіти і науки
Інституту вищої освіти НАПН України*

Прембула

Реформування вищої освіти і науки в Україні відбувається відповідно до світових глобалізаційних викликів і потреб суспільства, розвитку інноваційних інформаційно-комунікаційних технологій, інтеграції до Європейського простору вищої освіти і Європейського дослідницького простору, вивчення і впровадження у вітчизняну практику кращого закордонного досвіду.

Інтеграційні процеси України сприяли зміні вітчизняного законодавства, зокрема Законів України «Про вищу освіту»¹, «Про наукову та науково-технічну діяльність»² та «Про освіту»³.

У Законі України «Про вищу освіту» новаціями є:

1. Введення до вищої освіти нового третього (освітньо-наукового/освітньо-творчого) і наукового рівнів, що відповідають відповідно дев'ятому і десятому рівням Національної рамки кваліфікацій України⁴. Підготовка здобувачів на цих рівнях є однією з сходинок кар'єрного розвитку дослідників. Здобуття вищої освіти на зазначених вище рівнях вищої освіти передбачає успішне виконання особою відповідної освітньої або наукової програми, що є підставою для присудження ступеня вищої освіти доктор філософії/доктор мистецтва або доктора наук (ст. 5; розділ II).

2. Діяльність закладів вищої освіти здійснюється на принципах автономії (організаційної, академічної, кадрової та фінансової) та самоврядування. Серед переліку складових основної діяльності, заклади вищої освіти мають право (п.1-2; ст. 32; розділ VI):

- ✓ приймати на роботу педагогічних, наукових, науково-педагогічних та інших працівників;
- ✓ формувати та затверджувати власний штатний розпис відповідно до законодавства. При зменшенні чисельності осіб, які навчаються за кожною освітньою програмою, у межах 20 відсотків чисельності, визначеної на початок навчання за цією програмою, штатна чисельність науково-педагогічних працівників не скорочується;
- ✓ приймати остаточне рішення щодо визнання, у тому числі встановлення еквівалентності, здобутих в іноземних закладах вищої освіти ступенів бакалавра, магістра, доктора філософії/доктора мистецтва, доктора наук і вчених звань доцента, професора під час зарахування на навчання та/або на посаду наукового чи науково-педагогічного працівника;
- ✓ запроваджувати рейтингове оцінювання освітніх, мистецьких, науково-дослідницьких та інноваційних досягнень учасників освітнього процесу;
- ✓ встановлювати власні форми морального та матеріального заохочення учасників освітнього процесу;
- ✓ розпоряджатися власними надходженнями (для закладів вищої освіти державної і комунальної форми власності), зокрема від надання платних послуг.

Досліджуючи питання кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників варто наголосити на взаємозв'язку трьох його складових: особистісній, професійній (викладацька, дослідницька та інша сфера діяльності) та посадовій. Охарактеризуємо кожну з них.

Особистісна складова передбачає психологічне підґрунтя, зокрема самопізнання, визначення здібностей та кар'єрних орієнтацій (цінностей), самоорганізацію, мотивацію, постановку цілей тощо.

Професійна складова охоплює, насамперед, професійну діяльність науково-педагогічного працівника. Вона розкриває розвиток викладацької й дослідницької компетентностей фахівця, його професійне зростання, набуття нових знань та вдосконалення soft/transferable skills тощо. Професійний розвиток

¹ Закон України «Про вищу освіту». – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

² Закон України «Про наукову та науково-технічну діяльність». – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1977-12>.

³ Закон України «Про освіту». – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.

⁴ Національна рамка кваліфікацій України. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#n12>.

науково-педагогічного співробітника може відбуватися завдяки формальній, неформальній та інформальній освіті.

Посадова складова передбачає рух посадовими сходами вгору як в межах професії (від асистента викладача до професора і т.д.), так і в сфері управління закладом (від завідувача відділу/кафедрою до директора/ректора і т.д.).

Рекомендації

Сучасні потреби в розвитку потенціалу фахівців, вдосконалення їхньої професійності, інтеграція і співпраця з європейськими колегами вимагає розроблення і впровадження у вітчизняних закладах вищої освіти стратегії, концепції, програми або іншого документу щодо розвитку кар'єри науково-педагогічних працівників.

Керівникам закладів вищої освіти рекомендуємо розвивати співробітництво з Європейським дослідницьким простором та європейськими провідними закладами вищої освіти, особливо з напрямів розвитку кар'єри науково-педагогічних працівників.

Не менш стратегічним рішенням буде впровадження в діяльність вітчизняних закладів вищої освіти основних принципів ключових документів, розроблених і рекомендованих Європейською Комісією (наприклад The UK Concordat to Support the Career Development of Researchers⁵, Європейська хартія дослідників, Кодекс працевлаштування наукових співробітників⁶), зокрема: визнання професії (підвищення престижу на національному рівні); недискримінація; дослідницьке середовище; умови праці; стабільність і неперервність працевлаштування; фінансування та заробітна плата; гендерний баланс; розвиток кар'єри; цінність мобільності; доступ фахової підготовки та можливості постійного професійного розвитку; доступ до консультування з питань кар'єри; права інтелектуальної власності; співтовариство; наукове керівництво; викладацька діяльність; системи оцінки учених; скарги/звернення; участь в органах ухвалення рішень.

Практики розвитку кар'єри дослідників у європейських освітніх закладах є пріоритетними, оскільки розкриття і реалізація потенціалу фахівця впродовж життя слугує ціннісною парадигмою освітнього процесу в провідних країнах Європейського Союзу. Більш детально цей аспект висвітлено в наших попередніх працях, зокрема в двох частинах препринту (аналітичних матеріалах)⁷. Для прикладу наведемо досвід *Університету Грінвіч* (University of Greenwich)⁸, в Академічній програмі⁹ якого основна частина присвячена розвитку кар'єри дослідників.

Рекомендуємо зосередити увагу на взаємопов'язані блоки, що сприяють ефективній діяльності співробітників відповідно до їхніх особистісних цінностей та поведінки:

✓ кар'єрні шляхи (career Pathway): встановлення взаємовигідних очікувань між університетом і співробітниками;

✓ оцінювання (appraisal): забезпечення умов щодо сприяння процесу реалізації очікувань та підтримки кар'єрних ініціатив. Процес оцінювання в Університеті Грінвічу дозволяє ефективно вимірювати індивідуальний внесок у досягнення загальних цілей відповідно до особистісних цінностей та поведінки;

✓ збалансований академічний об'єм роботи (balanced Academic Workload): розподіл зусиль й часу на викладання, дослідження та інші обов'язки. Такий розподіл вже вдосконалено та підтримується дескрипторним документом, який містить інструкції щодо принципів, рамок та обов'язків, а також розміщується на онлайнній платформі університету;

✓ нагорода та визнання (reward and Recognition): визнання академічної досконалості і внеску в загальну ціль університету. Університет пропонує конкурентний пакет оплати праці та пільг. Політика та процедури винагороди розглядаються та розробляються як частина «Стратегії розвитку людських ресурсів», для того щоб підтримати місію та цінності університету, зокрема бути кращим закладом.

⁵ The UK Concordat to Support the Career Development of Researchers. – URL : <https://www.vitae.ac.uk/policy/concordat-to-support-the-career-development-of-researchers/concordat-support-and-career-development>.

⁶ Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових співробітників (переклад українською). – URL : <http://h2020.com.ua/wp-content/uploads/2015/11/Book.pdf>.

⁷ Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: препринт (аналітичні матеріали); у 2-х частинах / авт. кол.: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. – К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. – Ч. 1. – С. 55–71. – URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Teor_i_tehno_l_rozv_np_pracivnikiv_IVO-2017-131p_avtors-kolektiv.pdf.

⁸ Career Pathways for Academic Staff of University of Greenwich. – URL : <https://www.gre.ac.uk/opportunities/opportunities-repository/human-resources/career-pathways-for-academic-staff>.

⁹ Academic Framework of University of Greenwich. – URL : <https://www.gre.ac.uk/hr/academic-framework>.

Кар'єрні шляхи, насамперед, забезпечують:

- ✓ послідовний, рівноправний механізм оцінки та визнання внеску особи в академічне життя, узгоджений з цінностями та діяльністю університету;
- ✓ узгодження з академічним персоналом спільних досягнень та ролі кожного співробітника у реалізації цього процесу;
- ✓ визначення очікувань у сприянні науково-педагогічному персоналу взяти на себе більшу відповідальність за управління власною кар'єрою та допомогти керівникам закладів узгоджувати спільні цілі¹⁰.

Відповідно до вище зазначеного управління кар'єрою потребує керованого процесу на інституційному рівні.

Слід наголосити на актуальності інституційної автономії закладів вищої освіти. Л. Засекіна¹¹ зазначає, що «розвиток університету в напрямі досягнення кадрової автономії має полягати в наданні виключного права університету самостійно, без погодження з міністерством призначити працівників на всі посади, зокрема ректора й проректорів. Також доцільним було б надання науково-педагогічним працівникам статусу державного службовця, призначення заробітних плат і доплат за додаткові досягнення (наукові ступені й учені звання) відповідно до власного бюджету університету, фіксації розміру плати за навчання для вітчизняних і іноземних студентів». Також дослідниця наголошує на необхідності «залучення провідних зарубіжних учених до викладання дисциплін, а також поступове переведення викладання дисциплін іноземною мовою для іноземних студентів, а також українських магістрів і бакалаврів за їх бажанням. Відтак важливою вимогою для викладачів є оволодіння іноземною мовою (англійською) для забезпечення викладання своїх дисциплін двома мовами – українською та англійською».

Погоджуємося з позицією автора, адже володіння англійською мовою відкриє нові горизонти для вітчизняних дослідників у співпраці з зарубіжними колегами в контексті інтеграції до світової освітньо-наукової сфери, налагодженні зв'язків і партнерств, обмін досвідом, мобільності й стажування, можливостей публікуватися у наукових журналах, що індексуються наукометричними базами, зокрема Scopus і Web of Science.

Отже, можна стверджувати, що закладам вищої освіти варто здійснювати діяльність у відповідності реалізації стратегії кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників в контексті конкурентоспроможності та професійного вдосконалення відповідно кращих європейських практик. Своєчасне визначення механізмів і принципів кар'єрного зростання співробітників сприяє досягненню закладом конкурентної переваги, а використання одного чи декількох принципів як фундаменту при розробленні стратегії – лідируючої позиції в рейтингах найкращих освітніх закладів.

Відділ кадрів закладів вищої освіти здійснює управління персоналом відповідно законодавства України, Статуту закладу вищої освіти, Положення про відділ кадрів та інших документів. Відділ кадрів здійснює велику роботу щодо найму та звільнення працівників, ведення звітної-облікової документації та інші функції. Однак вважаємо, що основний документ регулювання кадрової політики закладу і діяльності відділу кадрів, наприклад Положення, варто посилити наступними пунктами:

- ✓ керівникам відділу кадрів проводити роботу щодо активного заохочення науково-педагогічних працівників до кар'єрного зростання;
- ✓ наставникам/психологам допомагати здобувачам вищої освіти та науково-педагогічним працівникам у плануванні кар'єри. Планування і розвиток кар'єри – це тривалий процес, який потребує виважених зусиль і конкретного спрямування до поставленої мети. Незалежно від етапу кар'єри пропонувати широкий спектр інструментів допомоги досліднику, підтримки та стимулювання¹². Варто зважити на дослідження В.Т. Лозовецької¹³, яка зазначає, що в професійній кар'єрі особистість потребує психолого-педагогічної підтримки. На основі аналізу праць та власного досвіду дослідниця рекомендує впроваджувати в діяльності закладів вищої освіти положень, форм та механізмів такої підтримки, що передбачає:

¹⁰ Career Pathways for Academic Staff of University of Greenwich. – URL : <https://www.gre.ac.uk/opportunities/opportunities-repository/human-resources/career-pathways-for-academic-staff>.

¹¹ Засекіна Л.В. Академічна, кадрова, організаційна і фінансова автономія як траєкторія розвитку вітчизняних університетів / Будуємо нову Україну : збірник конференції. Розділ 1: Освіта як інструмент модернізації суспільства. – С. 49. – URL : http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/4562/Zasyekina_Akademichna_kadrova.pdf.

¹² Career development of University of Cambridge. –URL : <https://www.ppd.admin.cam.ac.uk/career-development>.

¹³ Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості у сучасних умовах : монографія. – К., 2015. – 279 с. – С. 219–220.

- «вивчення особистісних і професійних якостей фахівців у контексті здійснення відповідного виду діяльності;
- виокремлення та аналіз основних професійних «зон ризику»;
- вивчення факторів, що стимулюють розчарування в професії, професійні ризики і симптоматику професійного вигорання;
- розроблення програми психолого-педагогічного супроводу кар'єри, зокрема: стимулювання безперервної професійної самоосвіти, побудова моделей індивідуального професійного зростання для реалізації потенціалу тощо».

✓ розробити загальноуніверситетську рамку для всіх працівників закладу вищої освіти, мета якої полягатиме в підвищенні ефективності роботи та сприянні розвитку кар'єри. Вона призначена для співробітників усіх кадрових груп у структурі закладу для адаптації працівників, прогресу і успіху їхньої діяльності. В цьому аспекті успіх кожного сприяє розвитку закладу;

✓ відділ кадрів як центр наставництва. Важливими для кар'єрного зростання наукових і науково-педагогічних працівників мають бути індивідуальні консультації з наставниками. Відділу варто забезпечувати конфіденційність і доступність таких зустрічей в будь-який час впродовж професійної і дослідницької діяльності співробітників у вирішенні проблем пов'язаних із кар'єрними зростанням;

✓ керівникам відділу кадрів налагоджувати співпрацю з відповідними структурними одиницями вітчизняних і зарубіжних закладів вищої освіти щодо стажування, мобільності і впровадження кращого досвіду колег. Зокрема, керуватися рекомендаціями Європейської комісії щодо кар'єрного зростання, зокрема впроваджувати загальні принципи та вимоги Кодексу працевлаштування наукових працівників щодо¹⁴: прийняття на роботу; прозорості у наборі; оцінці досягнень; перерв у кар'єрі та варіації в її хронології; визнання досвіду мобільності; визнання кваліфікацій; трудового стажу тощо.

Забезпечення відкритості процесу управління кар'єрою в закладі вищої освіти сприятиме можливостям для розвитку та самовдосконалення співробітників, підвищення якості процесу планування кар'єри.

Рекомендації науково-педагогічним працівникам закладів вищої освіти стосуються, насамперед, процесу самоуправління кар'єрним зростанням упродовж всього професійного і життєвого шляху. Цей процес включає професійне самовизначення, виявлення кар'єрних орієнтацій (цінностей), реалізацію потенціалу, досягнення успіху. Варто акцентувати увагу на вивченні особистісних характеристик, серед яких активність дослідника, його мотивація до особистісного розвитку, компетентність, мобільність, самостійність. Гармонійна взаємодія професійних і особистісних характеристик дозволяє науково-педагогічним працівникам спроектувати власну професійну кар'єру і успішно її реалізувати. Для цього варто керуватися індивідуальним планом розвитку кар'єри (короткий та довготривалий цикли кар'єри).

Барбара М. Санборн (Barbara M. Sanborn)¹⁵ зазначає, що кар'єрний успіх залежить від вміння поєднувати особистісну і професійну діяльність відповідно кар'єрних орієнтацій дослідників. При цьому дослідниця рекомендує дотримуватися правил:

✓ «вчитися поєднувати особистісне життя з професійним (кар'єрний шлях може зайняти невизначений час, може призупинятися внаслідок особистісних, фінансових або зовнішніх подій, що не залежать від конкретної людини);

✓ щоб бути успішним на ринку праці, варто розвивати професійну етику, навички спілкування, накопичувати й оцінювати власний досвід;

✓ завжди використовувати всі можливості кар'єрного зростання, навіть якщо здається, що вони не на часі;

✓ бути гнучким і здатним до навчання впродовж життя, адже дослідження та основні цілі можуть змінюватися з часом;

✓ насолоджуватися своїми успіхами, вчитися сприймати критику і рухатися вперед, оцінюючи власні невдачі;

✓ звертати увагу на інтереси за межами науки, оскільки це допоможе збалансувати життя, позитивно сприймати успіхи і невдачі в професійній сфері!».

Поради Барбари М. Санборн сприяють побудові успішної кар'єри, але вважаємо, що варто посилити

¹⁴ Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових співробітників (переклад українською). – URL : <http://h2020.com.ua/wp-content/uploads/2015/11/Book.pdf>.

¹⁵ Barbara M. Sanborn. A career in academic research – what does it take to succeed? – URL : [\(19/10/18\)](http://www.asbmb.org/asbmbtoday/asbmbtoday_article.aspx?id=11144).

їх наступними позиціями: формуванням і розвитком лідерських навичок, відповідальністю, вмінням працювати у команді, бути мобільним і готовим до змін тощо.

Засновник платформи для розвитку кар'єри (Quintessential Careers) Randall S. Hansen ¹⁶, пропонує при розробленні індивідуальної кар'єрної траєкторії, зокрема плану, дотримуватися наступних кроків:

➤ «проаналізувати спосіб життя. Змоделювати для себе ідеальний стиль життя і співставити його з поточним шляхом кар'єри;

➤ виявити позитиви й негативи у професійній діяльності та повсякденному житті. Необхідно скласти список обох видів діяльності й подивитися, що подобається/не подобається, й визначитися, в якій діяльності більше позитивів і негативів. Цей аналіз допоможе уникати небажаної діяльності та заходів, що її спричиняють;

➤ проаналізувати справи і ситуації, в яких науково-педагогічний працівник відчуватиме себе найбільш задоволеним й енергійним та розробити їх загальний профіль (список). Окремо варто зазначити, яка кількість таких ситуацій відбувається під час професійної діяльності;

➤ продемонструвати сильні і слабкі сторони. Варто здійснювати об'єктивну оцінку сильних сторін і недоліків з точки зору працедавця відповідно до досвіду роботи, освіти, професійної підготовки, розвитку навичок, талантів і здібностей, спеціальних компетентностей і особистісних характеристик (екстраверт чи інтроверт тощо);

➤ проаналізувати визначення успіху і мрії. Слід приділити деякий час на роздуми про те, як визначається успіх. Що розуміється під успіхом? Необхідно здійснити мозковий штурм щодо дитячої і теперішньої мрії; при цьому варто не допустити будь-яких негативних думок мислення».

Загалом планування власного кар'єрного шляху є досить важливим умінням, яке потребує врахування суспільних потреб, оновлення знань, накопичення досвіду й навчання впродовж життя.

У Законі України «Про освіту» вказано, що особа реалізує своє право на освіту впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти. Держава визнає ці види освіти, створює умови для розвитку суб'єктів освітньої діяльності, що надають відповідні освітні послуги, а також заохочує до здобуття освіти всіх видів ¹⁷.

У професійній діяльності науково-педагогічним працівникам варто керуватися загальними принципами та вимогами Європейської хартії дослідників ¹⁸, зокрема дотримуватися «свободи наукових досліджень; етичних принципів; професійної відповідальності; професійного підходу; засад безпеки у наукових дослідженнях; оприлюднення, поширення та використання результатів; участі у житті суспільства, громадянської позиції; сприяння в стосунках з колегами; керівництва та управління; безперервного професійного розвитку; працевлаштування».

Отже, в умовах інтеграції України до Європейського простору вищої освіти та дослідницьких співтовариств варто впроваджувати у діяльність вітчизняних закладів вищої освіти ідеї кращого досвіду європейських практик кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників. Для початку варто реформувати відділ кадрів у центр наставництва та консультування працівників з питань кар'єри, організувати платформу управління розвитком наукового-педагогічного потенціалу відповідно кар'єрної стратегії розробленої у закладі вищої освіти, створити сприятливі умови діяльності й безперервної освіти в університеті.

¹⁶ Randall S. Hansen. Developing a Strategic Vision for Your Career Plan. – URL : <https://www.livecareer.com/quintessential/career-plan>.

¹⁷ Закон України «Про освіту». – Розділ I. – Ст. 8. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.

¹⁸ Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових співробітників (переклад українською). – URL : <http://h2020.com.ua/wp-content/uploads/2015/11/Book.pdf>.

Розділ 2
Професійний розвиток науково-педагогічних працівників на основі
компетентнісного підходу

2.1. Розвиток дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників
університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки

Ольга Ярошенко,
доктор педагогічних наук, професор,
член-кореспондент НАПН України,
завідувач відділу інтеграції вищої освіти і науки
Інституту вищої освіти НАПН України

Методичні рекомендації щодо розвитку дослідницької компетентності
науково-педагогічних працівників керівництву університетів

Преамбула

Сьогодення потребує від науково-педагогічних працівників високого рівня розвитку дослідницької компетентності. Перебуваючи в освітньо-науковому середовищі університету, вони використовують його можливості для розвитку цієї важливої особистісної якості, а також збагачують освітньо-наукове середовище власними науковими здобутками. Ця єдність і взаємодоповнюваність в умовах інтеграції вищої освіти і науки створюють підґрунтя для формування потужного наукового потенціалу університету, необхідного для інтеграції в єдиний Європейський освітній і дослідницький простір.

Наразі, коли Міністерство освіти і науки, дбаючи про формування позитивного іміджу України у європейському науковому середовищі, розробило Дорожню карту інтеграції України до Європейського дослідницького простору¹, постає необхідність у нарощуванні темпів розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників. Цьому сприяють: створення Національного фонду досліджень, що опікуватиметься впровадженням грантового фінансування науки в університетах; здійсненням базового фінансування наукової діяльності закладів вищої освіти за результатами їх державної атестації; встановленням нового порядку державної атестації наукової діяльності університетів на диференційованій основі.

Як наголосила Міністр освіти і науки Л. Гриневич, «Надання базового фінансування університетській науці – це один із ключових етапів реформування наукової сфери України. Звісно, що кошти мають отримати найкращі – хто показує високий рівень досліджень, у кого є перспективи розвитку, хто зміг інтегрувати свою наукову діяльність у світовий простір»².

Зазначене детермінує підвищення вимог до професійної діяльності науково-педагогічних працівників й водночас окреслює вектор її подальшого розвитку. Професійна діяльність науково-педагогічного працівника полікомпонентна, її місія – «забезпечувати викладання на високому науково-теоретичному і методичному рівні навчальних дисциплін відповідної освітньої програми за спеціальністю, провадити наукову діяльність (для науково-педагогічних працівників)»³. Зазначені складові стосуються і якості вищої освіти, і якості освітньої діяльності: «23) якість вищої освіти – рівень здобутих особою знань, умінь, навичок, інших компетентностей, що відображає її компетентність відповідно до стандартів вищої освіти; 24) якість освітньої діяльності – рівень організації освітнього процесу у вищому навчальному закладі, що відповідає стандартам вищої освіти, забезпечує здобуття особами якісної вищої освіти та сприяє створенню нових

¹ European Research Area (ERA-UA) / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/diyalnist/mizhnarodnadi/nist/mizhnarodni-naukovi-proekti/european-research-area-era-ua>.

² Науку в університетах оцінюватимуть за 7 напрямками, щоб найкращим надати базове фінансування – постанова Кабміну / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/nauku-v-universitetah-ocinyuvatimut-za-7-napryamami-shob-najkrashim-nadati-bazove-finansuvannya-postanova-kabminu>.

³ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

знань»⁴. І перше, і друге вимагають від науково-педагогічних працівників належного рівня сформованості дослідницької компетентності.

Який би вид освіти (формальну, неформальну, інформальну) не обрав науково-педагогічний працівник, розвиток його дослідницької компетентності суттєво залежатиме від освітньо-наукового середовища університету. Воно може бути глобальним, регіональним, локальним. Поставивши за мету розробити методичні рекомендації, ми зосередились на локальному рівні і диференціювали його на три групи заходів, що перебувають у компетенції: а) керівництва університету, б) кафедри, в) особисто науково-педагогічного працівника. На підставі результатів аналізу вітчизняних та зарубіжних практик розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників було зроблено висновок, що:

- в усіх трьох випадках має діяти чітко спланована програма розвитку дослідницької компетентності, що концентрується навколо особливостей наукової й освітньої діяльності університету;
- професійну діяльність науково-педагогічного працівника слід тлумачити не лише як таку, що забезпечує здобувачам вищої освіти належний рівень підготовки до майбутньої професії, формує майбутню наукову еліту держави, тобто, розвиває здатність до наукової діяльності після завершення навчання в університеті;
- в якості джерел розвитку дослідницької компетентності здобувачів вищої освіти наукова діяльність в університеті перебуває на першому місці;
- університет, кафедра, кожен науково-педагогічний працівник потребують окреслення умов, чітко спланованих підходів і засобів розвитку дослідницької компетентності, що забезпечують дієвість цього процесу.

Зміст рекомендованого

Керівництву закладів вищої освіти, зокрема, необхідно дбати про поліпшення освітнього-наукового середовища. З цією метою доцільно приділяти належну увагу:

- науковим школам науково-педагогічних працівників закладу;
- формуванню дослідницької компетентності студентів, урізноманітненню форм і способів організації їхньої науково-дослідницької діяльності, наприклад, міжуніверситетські науково-дослідні проекти, наукові пікніки, естафети тощо)
- розробці, поширенню і використанню банку дослідницьких методик як для науково-педагогічних працівників, так і для здобувачів вищої освіти;
- залученню до викладання у вищій школі вчених науково-дослідних установ, використання матеріально-технічної бази цих установ для проведення наукових досліджень суб'єктами освітньої діяльності університетів, тобто сприяти інтеграції вищої освіти і науки;
- створенню якісного інформаційного забезпечення дослідницької діяльності та оприлюднення її результатів;
- розширенню переліку навчальних дисциплін за вибором студентів за рахунок дисциплін, цілеспрямованих на формування дослідницької компетентності майбутніх фахівців;
- налагодженню рівноправних, партнерських стосунків між викладачем і здобувачами вищої освіти у процесі дослідницької діяльності;
- запровадженню системи стимулювання науково-дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників, їхньої діяльності з організації наукових досліджень студентів
- дослідницькій спрямованості змісту навчальних програм та виробничих практик;
- створенню нових структурних підрозділів, що опікуються дослідницькою діяльністю в університеті (наукові лабораторії, центри наукових досліджень, центри інновацій тощо), скориставшись досвідом інших університетів;
- розробленню і дотриманню об'єктивних критеріїв оцінювання результатів дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників;
- заохоченню науково-педагогічних працівників до участі у виконанні міжнародних проектів, вітчизняних і зарубіжних конкурсах наукових досліджень, регіональних дослідженнях спільно з колегами з інших університетів;

Вітчизняні та зарубіжні практики по кожній із зазначених вище ділянок удосконалення і використання

⁴ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

можливостей освітньо-наукового середовища для розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників мають приклади, варті вивчення та творчого використання основних ідей напрацьованого. Так, у Київському університеті імені Бориса Грінченка діє Корпоративний стандарт наукової діяльності, створено структурний підрозділ «Науково-дослідна лабораторія освітології (НДЛ)», діяльність лабораторії відбувається за такими напрямками: науково-дослідницький, науково-методичний; науково-організаційний, науково-інтегративний, науково-інформаційний⁵.

Досвід білоруських університетів⁶ також може бути корисним у разі розроблення чи вдосконалення процедури оцінювання результатів дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників. Видається доцільним звернути увагу на диференційований підхід до його проведення. По-перше, методика оцінювання диференціює дослідження на фундаментальні та прикладні і до кожного з них розроблено окремі критерії і підбрано різні показники. По-друге, результати оцінювання, отримані упродовж кількох років використовуються для формування бази експертів, котрі здійснюють експертизу конкурсних наукових проектів у межах університету. Окрім зазначеного, це допомагає запровадженню гнучкої та об'єктивної системи стимулювання науково-дослідницької діяльності студентів і науково-педагогічних працівників університету з організації наукових досліджень

В умовах зростання інституційної автономії закладів вищої освіти настав час перейти від розмов про зменшення навчального навантаження науково-педагогічних працівників, котрі успішно поєднують навчальну і наукову діяльність, мають загальноуніверситетське визнання тому, що досягають вагомих результатів професійної діяльності. На підставі цього вважаємо, що На особливу увагу з боку керівництва університету має заслуговувати освітньо-наукова діяльність на третьому рівні вищої освіти. Цей абсолютно новий для вітчизняної практики рівень вищої освіти стане надалі основним у підготовці науково-педагогічних кадрів для університетів. Тому він потребує контролю за формуванням змісту і методики підготовки. Не завадить вивчення зарубіжного досвіду підготовки здобувачів цього рівня вищої освіти, оскільки в країнах ЄС така підготовка розпочата значно раніше, ніж в Україні. Корисно також вивчити досвід із цього питання пострадянських країн, наприклад, Казахстану, Киргизстану, Білорусії, оскільки у цих держав спільне з нами минуле в плані підготовки кандидатів і докторів наук.

Зменшення терміну навчання у докторантурі до 2-х років, відсутність заочної форми навчання на четвертому (науковому) рівні вищої освіти, посилення вимог до оприлюднення результатів дисертаційного дослідження створюють ризики для наборів у докторантуру. Відтак, вважаємо за доцільне університетам розробляти перспективні плани підготовки докторів наук, виходячи з ліцензійних та акредитаційних вимог до кадрового забезпечення підготовки здобувачів вищої освіти на різних рівнях, щоб забезпечувати потреби закладів вищої освіти у науково-педагогічних працівниках з науковим ступенем доктора наук. Для цього слід тримати в полі зору наукові здобутки і вікові показники наявного кадрового складу університету. Можливо, є сенс із потенційними докторами наук мати певні домовленості та усіляко сприяти створенню сприятливих умов для наукової роботи на етапі їхньої підготовки до вступу в докторантуру, який, як відомо вимагає суттєвого наукового доробку за темою докторської дисертації, наявності наукових публікацій у виданнях, індексованих у науково-метричних базах.

Для забезпечення розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників університетам варто сконцентруватись на першочерговому виконанні зазначених нижче статей Закону України «Про вищу освіту»:

– «провадження наукової діяльності шляхом проведення наукових досліджень і забезпечення творчої діяльності учасників освітнього процесу, підготовки наукових кадрів вищої кваліфікації і використання отриманих результатів в освітньому процесі» [Ст. 65]⁷;

– для виконання статті 68 практикувати виконання прикладних наукових досліджень, наукових розробок, що мають практичне значення одночасно для закладів вищої освіти і для виробництва. З цією метою вдатись до створення наукових колективів із числа науково-педагогічних працівників, наукових співробітників та осіб, котрі навчаються у вищому навчальному закладі, працівників організацій, що є

⁵ НДЛ освітології / сайт Київського університету імені Бориса Грінченка. – URL : <http://kubg.edu.ua/struktura/pidrozdili/ndl-osvitologiji/pro-pidrozdil.html>.

⁶ Об оценке результатов научных исследований : положение Брестского государственного университета имени А.С. Пушкина от 04.11.2016, утверждено ректором 04.11.2016. – URL : http://www.brsu.by/sites/default/files/inovac/polozhenie_ob_otsenke_rezultatov_446-1_04.11.2016.pdf.

⁷ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

роботодавцями для випускників, де проходять виробничі і навчальні практики⁸;

– для виконання статті 66 з метою інтеграції наукової діяльності вищих навчальних закладів і наукових установ Національної академії наук України, національних галузевих академій наук: «залучати до провадження освітньої і наукової діяльності у закладах вищої освіти наукових працівників з наукових установ (проведення занять зі студентами, підготовка аспірантів і докторантів, підготовка та експертиза підручників тощо) на основі трудових договорів»⁹. Налагоджувати зв'язки з науковими установами й організаціями Національної академії наук України, національних галузевих академій наук із метою організації на їх базі наукових досліджень молодих вчених, докторантів та аспірантів, проведення виробничої практики студентів закладів вищої освіти.

Наступним, не менш важливим чинником розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників є створення умов для трансляції, поширення, тиражування нових наукових результатів у науковому середовищі та освітній системі університету. Перспективним для цього вбачається розроблення Інтернет-каналів комунікації науково-педагогічних працівників університету в процесі науково-дослідницької діяльності та оприлюднення результатів наукового пошуку.

Настав час запроваджувати диференційовані критерії оцінки результативності дослідницької діяльності викладачів і студентів, використовуючи для цього вітчизняний та зарубіжний досвід, зокрема досвід білоруських колег¹⁰.

Серед багатьох умов, які не лише супроводжують науково-дослідницьку діяльність, а є стимулом до неї, на думку самих науково-педагогічних працівників, є матеріальна винагорода викладачів за досягнення в науковій роботі. Реально її можна розпочати зі зменшення педагогічного навантаження тим науково-педагогічним працівникам, котрі активно й успішно займаються науковою роботою, або з доплати до до посадового окладу. Нині науково-педагогічних працівників турбує висока вартість друку наукових праць у високорейтингових зарубіжних періодичних виданнях. Тому у зазначений спосіб чи надаючи грошову компенсацію викладачам за оплату публікацій у зарубіжних виданнях, поставлене питання можна до певної міри вирішити.

На часі – урізноманітнення форм організації дослідницької діяльності за рахунок колективних форм – створення міжуніверситетських науково-дослідницьких об'єднань, асоціацій, цільових наукових груп із представників кількох факультетів одного університету, діяльність яких була б спрямована на виконання спільних дослідницьких проектів. Для розвитку дослідницької компетентності відчувається потреба у розробці банку дослідницьких методик, доступних широкому колу користувачів. Нагальним для університетів стало створення міжуніверситетського інформаційного простору дослідницької діяльності студентів споріднених спеціальностей, до створення якого мають активно долучитись науково-педагогічні працівники.

Відносно новим у розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників є створення і функціонування наукових парків. «Науковий парк створюється з метою розвитку науково-технічної та інноваційної діяльності у вищому навчальному закладі та/або науковій установі, ефективного та раціонального використання наявного наукового потенціалу, матеріально-технічної бази для комерціалізації результатів наукових досліджень і їх впровадження на вітчизняному та закордонному ринках»¹¹. Організація і наукові досягнення наукового парку «Київська політехніка» варті ознайомлення та вивчення для інших закладів вищої освіти.

Загальнодержавне спрямування науки на входження до єдиного Європейського дослідницького простору по-іншому позиціонує міжнародну наукову співдружність вітчизняних університетів, урізноманітнює форми. Ними можуть стати: участь у міжнародних виставках та конференціях, стажування у зарубіжних університетах, виконання спільних із закордонними колегами досліджень; проведення міжнародних науково-практичних семінарів; отримання іноземних грантів; виконання проектів за міжнародними рамковими програмами Європейського Союзу з досліджень та інновацій, наприклад, «Горизонт-2020».

Вітчизняні практики свідчать, що видавнича діяльність університетів із кожним роком нарощує

⁸ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

⁹ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

¹⁰ Об оценке результатов научных исследований : положение Брестского государственного университета имени А.С. Пушкина от 04.11.2016, утверждено ректором 04.11.2016. – URL : http://www.brsu.by/sites/default/files/inovac/polozhenie_ob_otsenke_rezultatov_446-1_04.11.2016.pdf.

¹¹ Про наукові парки : Закон України від 25.06.2009 № 1563-VI (із змінами; у редакції від 05.12.2012, підстава – № 5460-VI. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1563-17>.

потужності. Наукові часописи (збірники, журнали, електронні видання), індексовані у тій чи іншій науково метричній базі, до певної міри розцінюємо як індикатор піклування закладу вищої освіти про престиж наукового доробку науково-педагогічних працівників у вітчизняному та міжнародному науковому просторі і про вболівання за оприлюднення результатів їхньої наукової діяльності. У зв'язку з переходом на нове індексування наукових видань задля стабільності розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників університети не повинні зволікати з цією процедурою.

Цільова орієнтація освітньо-наукової діяльності закладів вищої освіти на підтримку викладачів-дослідників і нарощування наукового потенціалу закладу, ефективне використання результатів наукових досліджень в освітньому процесі надають закладу вищої освіти реальну можливість набутти статусу дослідницького університету.

Методичні рекомендації щодо розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників керівництву кафедр

Преамбула

Законом України «Про вищу освіту» визначено, що кафедри як базові структурні підрозділи закладу вищої освіти мають провадити наукову діяльність¹². Із практики відомо, що кафедра визначає науковий напрям спільного дослідження, спрямований на розвиток тієї наукової галузі, яку представляють співробітники кафедри. Багаторічний вітчизняний досвід свідчить про те, що у своїй діяльності кафедри значну увагу приділяють підготовці здобувачів наукових ступенів. Майбутні доктори філософії чи доктори наук систематично звітують на засіданнях кафедри про хід і результати проведення наукового дослідження, беруть участь у наукових семінарах кафедри. На кафедрах розглядають підручники, посібники, монографії на предмет рекомендації до друку, проводять попередній розгляд дисертацій. Позитивна оцінка кафедрою наукової цінності і практичного значення дисертації є для спеціалізованих вчених рад підставою прийняти роботу до розгляду з подальшим її захистом.

Кафедра забезпечує наукову співпрацю з науковими установами НАН і галузевих академій наук, на базі яких здобувачі вищої освіти виконують магістерські і дисертаційні роботи. Тобто, із наукової діяльності кафедр складається моноліт науки в університеті. На тлі цього наукова тема, над якою спільно працюють науково-педагогічні працівники кафедр – це візитівка кафедри. Кафедра – науковий майданчик для студентів й осередок підвищення кваліфікації для колег з інших університетів. Тому кафедра є тим науковим осередком, де формується й удосконалюється професійна компетентність науково-педагогічного працівника в тому числі й дослідницька її складова, здійснюється активна співпраця зі студентами.

На кафедрах підтримується і розвивається ставлення до досліджень як важливої складової професійної діяльності викладача, формується система цінностей, що спонукають розвивати дослідницьку складову, застосовувати результати досліджень в освітньому процесі. В нинішніх умовах постала необхідність зміни стратегії діяльності кафедр у розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників.

Зміст рекомендованого

Оскільки наукова тема, над якою спільно працюють науково-педагогічні працівники кафедр. – це візитівка кафедри, варто прагнути до обрання актуальної, перспективної теми, що може мати вихід на міжнародний рівень, а до її виконання можуть долучитись усі співробітники кафедри, а, можливо, й роботодавці.

Планом роботи кафедри має бути передбачено хід і результати наукової роботи колективу на весь навчальний рік, а почасти і перспективний план на декілька років. Планом наукової роботи кафедри передбачають усі види наукової діяльності, напрям та проблему спільного дослідження, конкретизують участь кожного науково-педагогічного працівника у їх виконанні. Важливо, щоб кафедра не гальмувала активність дослідницької діяльності, а всіляко сприяла розкриттю індивідуального наукового потенціалу кожного науково-педагогічного співробітника.

Як свідчить практика, лєвова частка досліджень методики викладання і педагогічних технологій здійснюється саме на кафедрах. Кафедри першими знайомляться із результатами досліджень та починають їх впроваджувати, що створює сприятливі умови для спостереження за перебігом досліджень під час

¹² Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

відвідування відкритих лекцій і практичних занять. Користь від цього обопільна і для тих, хто відвідує, і для тих, хто проводить заняття, є нагода відразу отримати своєрідний «зворотний зв'язок».

Кожна кафедра нині переймається проблемою щорічного набору першокурсників, вдається до різних форм агітації. У цьому плані для вищої педагогічної освіти склалась не краща ситуація. Щоб покращити ситуацію, держава вдається до різних заходів (прийом на державні місця у заклади вищої педагогічної освіти вихідців із села, забезпечення житлом випускників, які мають намір працювати в сільській школі, підвищення заробітної плати вчителів тощо). В рекомендаційному плані зазначимо, що понад двадцять років тому в Національному педагогічному університеті імені М.П. Драгоманова склався позитивний, перевірений на практиці досвід першочергового зарахування на педагогічні професії тих випускників шкіл, яким давав рекомендацію досвідчений і знаний шкільний учитель. Цей досвід може бути використаний зараз і не лише стосовно педагогічних спеціальностей, а й інших, де без відомостей про особистість абітурієнта важко зробити правильний вибір, адже бали, одержані під час ЗНО, не характеризують професійно значущих рис майбутнього фахівця, обов'язкових у тій чи іншій професії. Тож кому як не вчителю знати можливості і професійні вподобання випускників, щоб надавати виважену рекомендацію до вступу у заклад вищої освіти?

Одним із напрямків розвитку науки в університетах виступає комерціалізація її результатів. У цій ситуації пальма першості за кафедрами, що створені університетами безпосередньо на базі виробництва. В умовах творення Нової української школи потреба у створенні електронних освітніх засобів, конкретних методик, наданні консультаційних послуг кафедрами педагогіки, психології зростає настільки, що для її задоволення в пору такі кафедри мати не в університеті, а при опорній школі, профільному ліцеї.

Свого часу у діяльності закладів вищої освіти функціонував інститут наставництва. Видається слушним відновити його, тому що нині на кафедрах з'являються молоді науково-педагогічні працівники, котрі не мають практичного досвіду викладацької діяльності і самотужки багато часу та зусиль витрачають на його формування.

Інноваційні можливості для розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників під час виконання наукової роботи за планом кафедри надає зарубіжний досвід, сучасним трендом стає виконання досліджень на гранатовій основі.

Роботу кафедри планує, організовує і контролює її завідувач, який поєднує в собі якості викладача, науковця і менеджера. Для того, щоб на кафедрі панувала сприятлива для розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників атмосфера, рекомендуємо завідувачам кафедр:

- дбати про зростання наукового потенціалу кафедри;
- поєднувати наукові і педагогічні напрямки досліджень;
- опікуватись започаткуванням та функціонуванням на кафедрі наукових шкіл;
- на базі кафедри ліцензувати діяльність із підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників й охопити цією діяльністю інші університети;
- стежити за виконанням рішень, прийятих кафедрою;
- обирати для спільного дослідження теми, актуальні в теоретичному й методичному планах;
- забезпечувати тісний зв'язок освітнього процесу з дослідницькою роботою задля підготовки конкурентноспроможних на ринку праці випускників;
- перейматись вдосконаленням методики професійної освіти шляхом використання результатів досліджень певної наукової галузі та одержаних науково-педагогічними працівниками особисто;
- розширювати тематику та удосконалювати форми проведення роботи студентів у наукових гуртках, проблемних групах;
- піклуватись про функціонування на кафедрі аспірантури і докторантури;
- дбати про затребуваність результатів наукової продукції кафедри задля чого проводити належне внутрішнє її рецензування.

Як бачимо, на кафедрі як структурний підрозділ закладу вищої освіти покладаються високі обов'язки й водночас перед нею відкриваються широкі можливості для забезпечення якості вищої освіти, забезпечення високого рівня викладання, навчання, проведення наукових досліджень.

Методичні рекомендації щодо розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічним працівникам

Прембула

У наш час невід'ємним компонентом професійної діяльності науково-педагогічного працівника стала

дослідницька діяльність, а використання викладачем на заняттях зі студентами новітніх наукових досягнень і результатів власної науково-дослідницької діяльності з рекомендаційного перетворюється на обов'язкове. Щоб успішно здійснювати викладання і навчання у вищій освіті, сучасному науково-педагогічному працівнику вже недостатньо мати глибоку ерудицію в обраній науковій галузі й уміти передавати знання здобувачам вищої освіти. Йому потрібно, бути компетентним у дослідницькій діяльності.

За визначенням, наведеним у Великому тлумачному словнику сучасної української мови, «компетентний – 1. Який має добрі знання в якій-небудь галузі; який з чим-небудь добре обізнаний; тямущий»¹³. Дотримуючись його, дослідницьку компетентність науково-педагогічного працівника можна характеризувати як особистісну якість, сформовану на основі поєднання знань про методологію науки, теорію і методіку організації дослідницької діяльності, володіння методами аналізу, обробки й оприлюднення її результатів, здатності до застосування результатів наукових досліджень в освітньому процесі, усвідомлення особистісної і професійної значущості наукової діяльності.

Сформованість дослідницької компетентності забезпечує науково-педагогічному працівнику можливість успішно поєднувати викладання з дослідженням, брати участь у різних видах наукової роботи та долучати до неї здобувачів вищої освіти.

Нині, коли значущість наукової діяльності університетів зросла настільки, що введено нові правила її оцінювання, зростають вимоги до рівня сформованості дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників.

Зміст рекомендованого

Що необхідно знати науково-педагогічному працівнику про особливості дослідницької компетентності

По-перше, особистісні риси, що супроводжують процес формування дослідницької компетентності:

- високорозвинений інтелект, дивергентне й конвергентне мислення з притаманними йому вміннями аналізувати, узагальнювати, систематизувати, порівнювати, абстрагуватися;
- вміння зосереджуватись на науковій проблемі, допитливість, незаспокоєність на досягнутому, зосередженість;
- висока працездатність й оптимізм;
- здатність до активної і тривалої розумової праці.

І все ж на перше місце слід поставити безкорисливий пошук істини прагнення до одержання нового знання. Людина, по-справжньому захоплена науковою діяльністю, не жалкує часу на науковий пошук, повністю ним захоплена, а тому не помічає багато інших подій і речей, окрім того, що безпосередньо стосується досліджуваної проблеми.

По-друге, що формування дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника – тривалий процес, у якому розрізняють етапи: пропедевтичний, започаткування, становлення, продуктивного розвитку, створення наукової школи. Не виключена можливість настання етапу стагнації, після будь-якого із зазначених етапів, тобто, призупинення розвитку через негативну внутрішню або зовнішню мотивацію.

По-третє, що успішність перебігу цього процесу вимагає дотримання відповідної сукупності принципів. До «принципів розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників, як керівних ідей, нормативних вимог, відносимо принципи: функціональної єдності, наступності, неперервності, варіативності, добровільності, відкритості, транс національності, єдності викладацької і дослідницької діяльності»¹⁴.

По-четверте, що дослідницька складова професійної діяльності науково-педагогічного працівника різноманітна за метою, тривалістю проведення, складом виконавців, масштабами тощо. Тому, плануючи дослідницьку діяльність, спершу необхідно визначитись, яке дослідження буде проводити: фундаментальне; прикладне; міждисциплінарне; монодисциплінарне; багатофакторне; однофакторне; міжнародне; національне; регіональне; інституційне. Детальніше з ними можна ознайомитись на сайті ІВО в

¹³ Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с. – С. 560.

¹⁴ Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах / авт. кол.: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Ляньова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. – К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. – Ч. 1. – 131 с. – С. 88.

монографії¹⁵.

По-п'яте, що для цілеспрямованого розвитку дослідницької компетентності, науково-педагогічний працівник повинен бути обізнаним з:

- чинниками зовнішньої мотивації дослідницької діяльності;
- загально визнаними можливими результатами наукових досліджень;
- Етичним кодексом ученого України;
- академічним письмом;
- нормативно-правовими основами наукової роботи.

По-шосте, що головними оцінювачами наукової діяльності науково-педагогічного працівника є здобувачі вищої освіти. Тому для нього важливо знати, що віднині зростає участь студентів у міжнародних програмах наукових досліджень, зростає академічна мобільність здобувачів вищої освіти різних рівнів; урізноманітнися спектр видів і форм їхньої науково-дослідницької роботи. Проте, не слід забувати, що загалом спостерігається падіння престижності науки у студентському середовищі, малий відсоток випускників пов'язують своє майбутнє з науковою діяльністю. Про це слід пам'ятати й ставити перед собою завдання особистим прикладом, умілим використанням результатів науки формувати у студентів інтерес до дослідницької діяльності.

Досвід навчання із використанням досліджень переконує в тому, що «усталена форма організації лабораторних робіт і практичних занять має бути зміненою. Дотепер вони носили ілюстративний характер по відношенню до лекцій, а мають набути дослідницького характеру. Це цілком можливо, якщо завданнями лабораторних робіт, наприклад, із біології, географії, фізики, хімії передбачати не лише проведення спостережень за дослідженнями, що виконуються за готовими інструкціями (містять повний алгоритм дій) та коментування їх зовнішніх ефектів, а надати їм частково-пошукового та дослідницького характеру»¹⁶.

Науково-педагогічному працівнику важливо знати і в своїй науково-педагогічній діяльності керуватись Етичним кодексом ученого України. У передмові до цього документу зазначено: «Метою Етичного кодексу вченого України (надалі Кодекс) є формулювання загальних етичних принципів, яких кожен із науковців і викладачів має дотримуватися у своїй роботі. Кодекс регулює відносини науковців між собою та із суспільством. Він установлює основні засади для оцінки вченими своєї власної роботи та діяльності колег під моральним кутом»¹⁷.

У Кодексі детально схарактеризовано вченого як викладача, наведена характеристика заслуговує на те, щоб з нею (з іншими частинами Кодексу також) ознайомився кожен науково-педагогічний працівник закладів вищої освіти. Етичний кодекс ученого України застерігає від недотримання науково-педагогічним працівником академічної доброчесності. Норми Кодексу щодо цього були закріплені законодавчо у 2017 році з прийняттям Закону України «Про освіту». Стаття 42 цього закону тлумачить академічну доброчесність як «сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

2. Дотримання академічної доброчесності педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками передбачає:

- посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання достовірної інформації про методики і результати досліджень, джерела використаної інформації та власну педагогічну (науково-педагогічну, творчу) діяльність;
- контроль за дотриманням академічної доброчесності здобувачами освіти;
- об'єктивне оцінювання результатів навчання»¹⁸.

Названа стаття застерігає від таких порушень академічної доброчесності: академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання.

¹⁵ Концепція та методологія реалізації науково-дослідницької діяльності суб'єктів навчально-виховного процесу університетів: монографія / авт.: О.І. Бульвінська, Н.О. Дівінська, Н.О. Дяченко, О.В. Жабенко, І.О. Линьова, Ю.А. Скиба, Г.П. Чорнойван, О.Г. Ярошенко ; за ред. О.Г. Ярошенко. – К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2016. – 178 с. – С. 8.

¹⁶ Концепція та методологія реалізації науково-дослідницької діяльності суб'єктів навчально-виховного процесу університетів: монографія. – К., 2016. – 178 с.. – С. 15.

¹⁷ Етичний кодекс ученого України, затверджено постановою Загальних зборів НАН України від 15.04.2009 № 2. – URL : <https://www.znu.edu.ua/etychnyj-kodex-uchenogo-Ukrainy.pdf>.

¹⁸ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. – URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

За порушення академічної доброчесності Законом України «Про освіту» передбачено відповідальність педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів освіти: «відмова у присудженні наукового ступеня чи присвоєнні вченого звання; позбавлення присудженого наукового (освітньо-творчого) ступеня чи присвоєного вченого звання; відмова в присвоєнні або позбавлення присвоєного педагогічного звання, кваліфікаційної категорії; позбавлення права брати участь у роботі визначених законом органів чи займати визначені законом посади»¹⁹.

Науково-педагогічний працівник зобов'язаний не лише дотримуватися академічної доброчесності сам, але й опікуватись її дотриманням із боку здобувачів вищої освіти. Про передбачену академічну відповідальність здобувачів вищої освіти за порушення академічної доброчесності теж можна дізнатись із статті 42 Кодексу²⁰.

Нині істотно зросли вимоги до публікаційної активності науково-педагогічних працівників. Але варто знати, що на конференції у м. Лейден (2014 р) висловлювалась засторога щодо гіперболізації кількісних показників, акцентувалось на тому, що не варто нехтувати якісними показниками публікаційної активності вченого. Лейденський маніфест, названий за місцем проведення цієї конференції, вартий уваги кожного науково-педагогічного працівника, адже для тих, хто захищає дисертації, претендує на присвоєння вченого звання доцента чи професора, наукометрія часто стає наріжним каменем.

Наводимо скорочену версію цього маніфесту²¹ (Цит. за «Лейденський маніфест: 10 заповідей коректної наукометрії»):

- «1. Не підміняй кількісною оцінкою якісну експертну оцінку;
2. Дбай, щоб при оцінці ефективності установи, групи або дослідника обрані показники відповідали меті оцінювання;
3. Захищай представлення результатів дослідження в неангломовних публікаціях;
4. Забезпеч відкрити та прозору процедура збору та аналізу даних;
5. Дозволь дослідникам перевірити, чи їхні публікації було правильно ідентифіковано;
6. Зважай на особливості наукових галузей при проведенні порівнянь;
7. Намагайся враховувати якомога більше параметрів при оцінці окремих дослідників;
8. Уникай недоречної конкретності та помилкової точності;
9. Визнавай вплив заохочувальних стимулів на величину показників;
10. Ретельно та оперативно оновлюй показники».

Наразі значущості набуває «відповідальний підхід до публікації науково-дослідних робіт є запорукою конкурентоспроможності фахівця в професійному середовищі і сфері міжнародних наукових комунікацій»²². Відтак, публікаційна активність потребує від науково-педагогічного працівника володіння академічним письмом. Воно стосується «норм та принципів побудови наукових текстів, а також вимоги до якісного оформлення наукових публікацій на засадах академічної доброчесності»²³. Тому для науково-педагогічних працівників першочерговості набуває завдання бездоганного опанування академічним письмом й дотримання академічної доброчесності.

На завершення методичних рекомендацій наводимо перелік документів, що становлять нормативно-правові основи наукової роботи, стосуються дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників Закони України:

- Про вищу освіту (2014, 2019 зі змінами доповн.);
- Про науково-технічну діяльність;
- Про освіту (2017);
- Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки;
- Про науково-технічну експертизу;
- Про наукові парки;
- Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій;
- Про інноваційну діяльність;

¹⁹ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19.

²⁰ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19.

²¹ Лейденський маніфест: 10 заповідей коректної наукометрії / Пан бібліотекар. – URL : <https://www.бібліотекар.укр/2015/04/10.html>.

²² Академічне письмо та оформлення публікацій / Бібліосинергія: підтримка наукових досліджень. – URL : <http://bibliosynergy.ula.org.ua/index.php/proekt1>.

²³ Академічне письмо та оформлення публікацій.

- Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні;
- Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків;
- Про Загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукоємних технологій;
- Про охорону прав на винаходи та корисні моделі;
- Про охорону прав на сорти рослин;
- Про приєднання України до Міжнародної конвенції з охорони нових сортів рослин;
- Модельний закон про наукову і науково-технічну діяльність;
- Про інвестиційну діяльність.

Постанови Кабінету Міністрів України

- Про затвердження переліку пріоритетних тематичних напрямів наукових досліджень і науково-технічних розробок на період до 2015 року;
- Деякі питання визначення середньострокових пріоритетних напрямів інноваційної діяльності загальнодержавного рівня на 2012–2016 роки.
 - Нормативно-правові документи МОН та НАН України
 - Положення про організацію наукової, науково-технічної діяльності у вищих навчальних закладах III та IV рівнів акредитації, наказ МОН України від 01.06.2006 № 422;
 - Положення про проведення конкурсного відбору Міністерством освіти і науки України наукових проектів, які виконуються підвідомчими вищими навчальними закладами III-IV рівнів акредитації та науковими установами Міністерства за рахунок коштів загального фонду державного бюджету, наказ від 01.06.2006 № 423;
 - Методичні рекомендації щодо проведення Всеукраїнської студентської олімпіади, наказ МОНМС України від 18.11.2011 № 1324;
 - Етичний кодекс ученого України.
 - Положення про Всеукраїнський конкурс студентських наукових робіт з галузей знань і спеціальностей.
 - Додатки до Положення про Всеукраїнський конкурс студентських наукових робіт із галузей знань і спеціальностей.

Висновок. Наведені методичні рекомендації щодо розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників доводять наявність потреби, перш за все, відповідних системних змін у поглядах самих науково-педагогічних працівників на власну дослідницьку діяльність та використання її результатів в освітньому процесі; орієнтують керівників структурних підрозділів та керівництво закладу вищої освіти на якомога повніше сприяння процесу цілеспрямованого розвитку компонентів дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників.

2.2. Вітчизняні і зарубіжні практики розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки

*Ірина Регейло,
доктор педагогічних наук,
старший науковий співробітник,
головний науковий співробітник
відділу інтеграції вищої освіти і науки
Інституту вищої освіти НАПН України*

Здійснюючи аналіз ціннісних пріоритетів, що детермінують діяльність науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, відліком дослідження є закон «базисної організації компетентностей» (В. Луговий, О. Слюсаренко, Ж. Таланова)¹. Відповідно до цього закону ціннісно-орієнтаційні компетентності особистості, що є одними з п'яти видів компетентностей, визначаються як «діяльнісні здатності особи на основі системи її пріоритетних принципів і предметів діяльності» (В. Луговий, О. Слюсаренко, Ж. Таланова)². Саме в площині дихотомії «цінності-принципи» (відповідальність, толерантність, різноманітність, добросовісність тощо) і «цінності-предмети» (знання, освіта, викладання тощо) розглянуто ціннісні орієнтири у вищій освіті загалом, що віддзеркалюються на викладацький персонал зокрема.

Актуальність проблеми

На розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників позначаються швидкі темпи трансформаційних змін, виклики та певні труднощі, які притаманні для глобалізованого світу, розширення координат ціннісного простору Болонського процесу та збільшення інструментарію для утвердження і реалізації фундаментальних цінностей вищої освіти. Нині фундаментальні цінності – свобода, демократія, рівність, повага до верховенства права, прав людини та гідності, що є основою Європейського Союзу, – набувають нового змісту. Ключову роль у їх імплементації відіграє освіта і зокрема, вища, та особистість викладача, про що йшлося в Зверненні Європейської комісії до Європейського Парламенту, Ради, Європейського економічного та соціального комітету та Комітету регіонів «Зміцнення європейської ідентичності через освіту та культуру» (2018 р.)³. З огляду на це, у висновках Звернення наголошено на необхідності підготовки Рекомендацій Ради ЄС про загальні цінності, що згідно з викликами сьогодення потребують перегляду та модифікації.

Нового змісту та значення набули цінності на державному рівні, що відображено в законодавчих і нормативно-правових актах, з-поміж яких:

– Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом⁴;

¹ Луговий В.І. Формування ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників – важлива умова їх успішної діяльності в сучасній вищій школі // Проблеми освіти : наук. зб. Ін-т інновац. технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2010. – Вип. 63. – Ч. 1. – С. 3–9; Луговий В.І. Ціннісні компетентності – невід’ємна складова підготовки фахівців з вищою освітою в умовах євроінтеграції // Вища освіта України. – Дод. № 4. – Т. I (13). – 2009. Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». – 568 с. – С. 393–401; Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід’ємна складова кваліфікацій // Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України. – 2018. – № 1 (98). – С. 5–19.

² Луговий В.І. Формування ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників – важлива умова їх успішної діяльності в сучасній вищій школі // Проблеми освіти : наук. зб. Ін-т інновац. технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2010. – Вип. 63. – Ч. 1. – С. 3–9; Луговий В.І. Ціннісні компетентності – невід’ємна складова підготовки фахівців з вищою освітою в умовах євроінтеграції // Вища освіта України. – Дод. № 4. – Т. I (13). – 2009. Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». – 568 с. – С. 393–401; Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід’ємна складова кваліфікацій // Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України. – 2018. – № 1 (98). – С. 5–19.

³ Strengthening European Identity through Education and Culture. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The European Commission’s contribution to the Leaders’ meeting in Gothenburg, 17 November 2017. Strasbourg, 14.11.2017. – URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0673&from=EN> (дата звернення: 25.09.2018); Регейло І.Ю. Фундаментальні цінності Європейського простору вищої освіти (2010–2018 рр.): пріоритетні орієнтири діяльності науково-педагогічних працівників // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2018. – № 4 (63). – С. 7–17.

⁴ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : ратифіковано Законом України від 16.09.2014 № 1678-VII. – К., 2014. – URL : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011/\(дата звернення: 01.08.2017\)](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011/(дата%20звернення%3A%2001.08.2017)). Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – Ч. I. – № 8 (313). – 2017. – С. 114–122.

- Закон України «Про національну безпеку України»⁵;
- Закон України «Про освіту»⁶;
- Закон України «Про вищу освіту»⁷;
- Указ Президента України Про Стратегію національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2016–2020 роки від 13 жовтня 2015 р. № 5580/2015⁸.
- постанова Верховної Ради України «Про Рекомендації парламентських слухань про становище молоді в Україні на тему: «Ціннісні орієнтації сучасної української молоді» від 23 лютого 2017 р. № 1908⁹;
- Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341¹⁰;
- щорічна доповідь Президента України Верховній Раді України про становище молоді в Україні (за підсумками 2015 р.) «Ціннісні орієнтації сучасної української молоді»¹¹;
- розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції розвитку громадянської освіти в Україні» від 3 жовтня 2018 р. № 710-р.¹² тощо.

Переосмислене ставлення до проблеми цінностей з боку органів державної влади підтверджує фундаментальний характер цінностей для суспільства в цілому, без зміни яких неможливі реформування освіти, успішний розвиток країни та її інтеграцію до Європейського Союзу.

Проблема цінностей у світовому та європейському науковому та освітньому просторах *Світове (World Values Survey) та Європейське (European Values Study) дослідження цінностей*

Цінності особистості і суспільства є одним з пріоритетних напрямів досліджень, що здійснюються у світовому вимірі. Для проведення опитувань створено глобальний дослідницький проект Світове дослідження цінностей (World Values Survey), в якому вивчають зміни цінностей та їх вплив на соціальне і політичне життя. У проекті беруть участь вчені з понад 300 науково-дослідних установ, організацій, університетів та команд з багатьох країн, що становлять розгалужену мережу у межах Асоціації WVS з головним офісом в Австрії під керівництвом Виконавчого комітету, Наукового консультативного комітету та Генеральної асамблеї WVS¹³.

Світове дослідження цінностей створене на основі Європейського дослідження цінностей (European Values Study), яке вперше було здійснено в 1981 р., нині охоплює майже 100 країн і сьоме опитування здійснено в 2017–2018 рр. Основними напрямками, що відображені в опитуванні є¹⁴:

- підтримка демократії,
- толерантність до іноземних громадян та етнічних меншин,
- підтримка гендерної рівності,
- роль релігії та зміна рівня релігійності,
- вплив глобалізації,
- ставлення до навколишнього середовища,

⁵ Про національну безпеку : Закон України від 15.03.2018 № 2337-VIII // Голос України. – 2018. – № 122 (6877). – С. 10–13.

⁶ Про національну безпеку : Закон України від 15.03.2018 № 2337-VIII // Голос України. – 2018. – № 122 (6877). – С. 10–13.

⁷ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 25.09.2018).

⁸ Про Стратегію національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2016–2020 роки : Указ Президента України від 13.10.2015 № 5580/2015. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580/2015> (дата звернення: 25.09.2018).

⁹ Про Рекомендації парламентських слухань про становище молоді в Україні на тему: «Ціннісні орієнтації сучасної української молоді» : постанова Верховної Ради України від 23.02.2017 № 1908-VIII. – URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1908-19> (дата звернення: 25.09.2018).

¹⁰ Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. – URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF> (дата звернення: 25.09.2018).

¹¹ Ціннісні орієнтації сучасної української молоді. Щорічна доповідь Президенту України, Верховній Раді України про становище молоді в Україні (за підсумками 2015 року) / редкол.: Жданов І.О., гол. ред. колег., Ярема О.Й., Беляєва І.І. та ін. – К. : Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики, 2016. – 200 с.

¹² Про схвалення Концепції розвитку громадянської освіти в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.10.2018 № 710-р. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/710-2018-p>. (дата звернення: 25.09.2018)

¹³ World Values Survey. – URL : <http://www.worldvaluessurvey.org/>; Ререїло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка, 2017. – № 8 (313). – Ч. I. – С. 114–122.

¹⁴ World Values Survey. – URL : <http://www.worldvaluessurvey.org/>; Ререїло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка, 2017. – № 8 (313). – Ч. I. – С. 114–122.

- робота, сім'я,
- політика,
- національна ідентичність,
- культура,
- різноманітність,
- незахищеність та особисте благополуччя тощо.

Щодо Європейського дослідження цінностей – це масштабна, міжнародна дослідницька програма досліджень (1981, 1990, 1999 та 2008 рр.), започаткована Європейською дослідницькою групою оцінок систем (EVSSG) наприкінці 70-х років минулого століття, і тепер здійснюється в рамках фонду European Values Study (EVS). Поглиблений аналіз результатів (2008 р.), що охопив 47 країн за участю близько 70 тис. осіб, стосовно Західної та Центральної Європи дав підстави для висновку про глибоку трансформацію сучасної культури, яка залежить від стадії соціально-економічного розвитку та історичних процесів, характерних для кожної нації. Нове опитування 2017 р. надасть змогу проаналізувати вплив економічних криз на нові цінності європейців¹⁵.

Організаційні цінності фахівців Організацій Об'єднаних Націй.

З огляду на важливість проблеми цінностей особистості у міжнародному вимірі, привертає увагу модель компетентностей фахівця секретаріату та організаційні цінності, що розроблені в Організації Об'єднаних Націй. В ООН вважають, що організаційні цінності – це спільні принципи та переконання, які є основою роботи Організації та спрямовані на діяльність та поведінку їх співробітників. У процесі проведеного аналізу було виділено три групи організаційних цінностей:

- доброчесність,
- професіоналізм,
- повагу до різноманіття,

що стали основними цінностями Організації з відповідними індикаторами (табл. 1) і були включені в модель компетентностей¹⁶.

Таблиця 1

Організаційні цінності фахівців ООН

Цінності-принципи	Індикатори
Доброчесність	Представлення цінностей ООН в повсякденній діяльності та поведінці
	Проведення професійної діяльності без розгляду особистої вигоди
	Стимування непотрібного політичного тиску в процесі прийняття рішень
	Не зловживання владою
	Підтримка рішень в інтересах ООН, навіть якщо вони непопулярні
	Оперативне вжиття заходів у випадках непрофесійної або неетичної поведінки
Професіоналізм	Шанобливе ставлення до роботи
	Задоволення від усвідомлення досягнутих успіхів
	Майстерність в оволодінні спеціальністю
	Доброчесність та ефективність у виконанні обов'язків
	Дотримання термінів виконання відповідних зобов'язань та досягнення результатів
	Мотивація професійними, а не особистими проблемами
	Наполегливість у вирішенні проблем
	Збереження спокою у стресових ситуаціях
Повага до різноманіття	Ефективна робота з людьми різних верств населення
	Гідне і шанобливе ставлення до людей
	Однакове ставлення до чоловіків і жінок
	Вияв поваги і розуміння різних поглядів та демонстрація такого розуміння у щоденній роботі та прийнятті рішень
	Вивчення власних упереджень та поведінки для уникнення стереотипних відповідей

¹⁵ European Values Study. – URL : <http://www.europeanvaluesstudy.eu>. Реґейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка, 2017. – № 8 (313). – Ч. I. – С. 114–122.

¹⁶ United Nations Competencies for the Future. – URL : https://careers.un.org/lbw/attachments/competencies_booklet_en.pdf; Реґейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка, 2017. – № 8 (313). – Ч. I. – С. 114–122.

Цінності-принципи	Індикатори
	Недискримінація будь-якої особи чи групи людей

Цінності Європейського Союзу

Входження України до Європейського Союзу зумовлює дотримання цінностей, на яких засновано ЄС та які є фундаментом вільного, сучасного і демократичного суспільства. До них віднесено шість базових європейських цінностей (рис. 1)¹⁷:



Рис. 1 Фундаментальні європейські цінності

У цілому фундаментальні цінності, визначені ЄС, стали світоглядною основою не тільки для його країн-учасниць, але і для вищої освіти на міжнародному рівні, на яких вибудовується діяльність закладів вищої освіти і, насамперед, викладацького персоналу.

Ґрунтуючись на базових цінностях ЄС, у Раді Європи для їх фахівців до кваліфікаційних рамок було розроблено 22 компетентності та ключові цінності, що передбачали ідеальні моделі поведінки, погляди та принципи. Визначено з відповідними індикаторами три групи цінностей¹⁸:

- професіоналізм,
- доброчесність,
- повагу.

¹⁷ Definition of the most basic European Values. – URL : http://europaeischewerte.info/fileadmin/templates/Documents/ewdef_en.pdf. (дата звернення: 01.08.2017). Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка, 2017. – № 8 (313). – Ч. I. – С. 117–118; Регейло І.Ю. Розвиток ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки // Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах / Авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. – К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. – Ч. 2. 105 с.

¹⁸ Competency Framework and Core Values. – URL : <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&SecMode=1&DocId=1113958&Usage=2>. (дата звернення: 25.09.2018). Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка, 2017. – № 8 (313). – Ч. I. – С. 118; Регейло І.Ю. Розвиток ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки // Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах / Авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. – К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. – Ч. 2. – 105 с.

Цінності вищої освіти Болонського процесу

У системі Болонського процесу на основі Великої Хартії університетів і Сорбонської декларації у 1999 р. започатковано шість фундаментальних ціннісних пріоритетів для створення Європейського простору вищої освіти (ЕНЕА) ¹⁹:

- незалежність та автономія університетів,
- мобільність студентів і викладачів,
- забезпечення якості освіти через дотримання відповідних стандартів,
- двоциклова освіта,
- кредитування,
- європейський вимір вищої освіти.

Упродовж усього розвитку Болонського процесу, на конференціях міністрів країн-учасниць, які відповідали за вищу освіту, та ЕНЕА, фундаментальні цінності вдосконалювалися, доповнювалися та реалізовувалися через відповідний інструментарій. Ціннісними пріоритетами за результатами таких зустрічей було визнано:

- державну відповідальність за систему вищої освіти,
- участь студентів і викладацького персоналу у врядуванні,
- дотримання академічної доброчесності,
- демократію,
- забезпечення прав людини,
- оцінювання якості вищої освіти,
- мобільність,
- інклюзивність

тощо з урахуванням національних законодавчих рамок.

За висновками *Паризького комюніке* (2018 р.) фундаментальними цінностями вищої освіти є ²⁰:

- ❖ академічна свобода і доброчесність,
- ❖ інституційна автономія,
- ❖ участь студентів і працівників у врядуванні вищої освіти
- ❖ громадянська відповідальність вищої освіти за вищу освіту.

Національна рамка професійних стандартів для викладачів вищої освіти Великої Британії

Водночас в окремих країнах Болонського процесу ухвалено свої нормативні акти, які регламентують ціннісні принципи вищої освіти. У Великій Британії Академією вищої освіти спільно з університетами затверджено Національну рамку професійних стандартів для викладачів вищої освіти (UKPSF, 2011 р.) ²¹. Основним ціннісним підґрунтям UKPSF є: ²²

¹⁹ Спільна декларація міністрів освіти Європи «Європейський простір у сфері вищої освіти». Болонья, 19 червня 1999 року. – С. 3. – URL : http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_525 (дата звернення: 25.09.2018). Регейло І.Ю. Розвиток ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки // Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. – К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. – Ч. 2. – 105 с.

²⁰ Paris Communiqué. Paris, May 25th 2018. URL : <http://www.ehea2018.paris/Data/ElFinder/s2/Communique/EHEAParis2018-Communique-final.pdf> (дата звернення: 25.09.2018); Паризьке комюніке, Париж, 25 травня 2018 р. – С.1. – URL : <http://erasmusplus.org.ua/search/158-materialy-here-team/1904-dokumenty-yevropeiskoho-prostoru-vyshchoi-osvity-yepvo.html> (дата звернення: 25.09.2018).

²¹ The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education. – 2011. – URL : https://www.heacademy.ac.uk/system/files/downloads/uk_professional_standards_framework.pdf (дата звернення: 05.06.2017); Регейло І.Ю. Ціннісна компетентність науково-педагогічного працівника – запорука забезпечення якості вищої освіти // Якісна освіта в Україні: тенденції, проблеми, перспективи : мат.-ли міжнародної наук.-практ. конф. (Чернівці, 26–28 жовтня 2017 р.). – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2017. – С. 211–213.

²² The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education. – 2011. – URL : https://www.heacademy.ac.uk/system/files/downloads/uk_professional_standards_framework.pdf (дата звернення: 05.06.2017); Регейло І.Ю. Ціннісна компетентність науково-педагогічного працівника – запорука забезпечення якості вищої освіти // Якісна освіта в Україні: тенденції, проблеми, перспективи : мат.-ли міжнародної наук.-практ. конф. (Чернівці, 26–28 жовтня 2017 р.). – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2017. – С. 211–213.

- ❖ підтримка початкового та постійного професійного розвитку викладацького персоналу, який залучено до викладання та забезпечення навчання;
- ❖ демонстрація студентам і стейкхолдерам професіоналізму викладацького персоналу та інституції;
- ❖ заохочення викладацького персоналу та інституцій до реалізації офіційної стратегії, спрямованої на підвищення якості викладання і навчання, та розширення сфери відповідальності, що може включати дослідження та / або управлінську діяльність.

UKPSF містить два основних компоненти: дескриптори, в яких описано типові повноваження академічного персоналу (Associate Fellow, Fellow, Senior Fellow, Principal Fellow), які вони демонструють у викладанні та застосуванні методів навчання і підтримки студентів, а також визначено базові знання, рівень прояву у сфері діяльності, що свідчить про визнання успішності того чи іншого етапу кар'єрного зростання викладача і викладача-дослідника, професійні цінності, які є наскрізними у дескрипторах, і рівень їх сприйняття виявляється через ставлення до професійних обов'язків (табл. 2) ²³.

Таблиця 2

Рамка професійних стандартів Великої Британії (UKPSF)

Сфера діяльності	Базові знання	Професійні цінності
A1. Проектування та планування навчальних заходів та / або навчальних програм.	K.1 З фаху (дисципліни, що викладає)	Повага до особистості студента та різноманітних навчальних спільнот
A2. Викладання і / або підтримка навчання.	K. 2. Відповідних методів викладання, навчання та оцінювання з дисципліни та на рівні навчальної програми	Сприяння доступу до вищої освіти та забезпечення рівних можливостей для всіх студентів
A3. Оцінювання результатів навчання та забезпечення зворотнього зв'язку зі студентами.	K. 3. Як навчати студентів у цілому та у форматі дисципліни\ предметної площини	Використання фактичних результати досліджень, стипендії і безперервного професійного розвитку
A4. Розроблення ефективного навчального середовища, підтримка навчання та керівництво студентами.	K.4. Використання та цінності відповідних навчальних технологій	Усвідомлення більш широкого контексту впливу вищої освіти та визнання її результатів для професійної практики
A5. Постійний професійний розвиток з фаху\ навчальних дисциплін, методики їх викладання, що включає дослідження, стипендію та оцінювання професійної практики.	K. 5. Методів оцінювання ефективності навчання	
	K. 6. Значення забезпечення якості та підвищення якості для академічної і професійної практики, зосереджуючи увагу на викладанні	

Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: вітчизняний досвід

Ураховуючи те, що відповідно до Паризького комюніке (2018 р.) ²⁴ фундаментальними цінностями вищої освіти визнано академічну свободу і добросовісність, інституційну автономію, участь студентів і працівників у врядуванні вищої освіти та громадянську відповідальність вищої освіти за вищу освіту, заслуговує на увагу їх віддзеркалення у діяльності науково-педагогічного працівника.

Академічна добросовісність

²³ The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education. – 2011. – URL : https://www.heacademy.ac.uk/system/files/downloads/uk_professional_standards_framework.pdf (дата звернення: 05.06.2017); Регейло І.Ю. Ціннісна компетентність науково-педагогічного працівника – запорука забезпечення якості вищої освіти // Якісна освіта в Україні: тенденції, проблеми, перспективи : мат.-ли міжнародної наук.-практ. конф. (Чернівці, 26–28 жовтня 2017 р.). – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2017. – С. 211–213.

²⁴ Paris Communiqué. Paris, May 25th 2018. – URL : <http://www.ehea2018.paris/Data/ElFinder/s2/Communique/EHEAParis2018-Communique-final.pdf> (дата звернення: 25.09.2018); Паризьке комюніке, Париж, 25 травня 2018 р. – С.1. – URL : <http://erasmusplus.org.ua/search/158-materialy-here-team/1904-dokumenty-yevropeiskoho-prostoru-vyshchoi-osvity-yepvo.html> (дата звернення: 25.09.2018).

Однією з ключових проблем цінностей, яка впродовж останніх років набула посиленої уваги з боку вчених, освітян і громадськості – академічна доброчесність (academic integrity). Це зумовлено тим, що академічна доброчесність є складною міждисциплінарною категорією, яка поєднує в собі етичні норми й правила поведінки людини в освітньо-науковому середовищі, та механізми й інструменти, за допомогою яких вони реалізуються на практиці²⁵. Саме тому академічну доброчесність поряд з професіоналізмом та повагою до різноманітності віднесено до ключових цінностей фахівців Секретаріату Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи та ін.²⁶.

Основоположним документом у системі Болонського процесу, що всебічно розкриває сутність і значення проблеми академічної доброчесності, є Бухарестська декларація про етичні цінності та принципи вищої освіти в Європі (2004 р.)²⁷. Насамперед зроблено висновок про те, що «цінності та етичні стандарти... не тільки мають вирішальний вплив на академічний, культурний та політичний розвиток науковців, студентів та співробітників, але і формують моральні контури суспільства в цілому»²⁸. Представлено значення та принципи академічної доброчесності на рівні академічної спільноти університету у процесі навчання і викладання, проведенні наукових досліджень, у площині інституційного управління, а також окреслено оптимальні шляхи впровадження цінностей та етичних принципів у вищій освіті.

Ключовими цінностями академічної доброчесності для навчання і викладання та академічної спільноти загалом, ухвалено²⁹:

- ✓ чесність – починається з самого себе, поширюється на всіх членів академічної спільноти, уникаючи будь-якої форми обману (брехні, шахрайства, крадіжки тощо) або інших форм нечесної поведінки;
- ✓ довіра – є основою діяльності з-поміж членів академічної спільноти та сприяє вільному обміну ідеями, творчістю, індивідуальним розвитком;
- ✓ справедливість – у навчанні, оцінюванні студентів, кар'єрному зростанні персоналу та іншій діяльності має ґрунтуватися на законних, прозорих, справедливих, передбачуваних, послідовних і об'єктивних критеріях;
- ✓ повага – підґрунтя вільного обміну ідеями і свободи вираження між усіма членами академічної спільноти незалежно від її ієрархічного структури;
- ✓ відповідальність – розділяється між усіма членами академічної спільноти, що сприятиме підтримці відповідальності у цілому.

Щодо інституційного управління, зазначено³⁰:

1. Сприяючи ефективній діяльності інституцій, їх керівні органи повинні керуватися дотриманням верховенства права і фундаментальних академічних та етичних цінностей.

2. Реформи щодо інституційного врядування повинні забезпечити відповідний баланс між необхідністю стимулювання ефективного керівництва й управління та необхідністю заохочення участі членів академічної спільноти у вирішенні поставлених проблем.

3. Керівництво інституцій повинно нести відповідальність не тільки за ефективне управління та успішний академічний розвиток, але і за забезпечення етичного керівництва.

Академічна доброчесність у площині проведення наукових досліджень³¹:

➤ Академічна свобода та соціальна відповідальність – ключові цінності наукових досліджень, що є неподільними в рамках відкритих систем навчання та генерації знань, притаманних суспільству XXI

²⁵ Сацик В. Академічна доброчесність: міфічна концепція чи дієвий інструмент забезпечення якості вищої освіти? – URL : <http://education-ua.org/ua/articles/930-akademichna-dobrochesnist-mifichna-kontseptsiya-chi-dievij-instrument-zabezpechennya-yakosti-vishchoji-osviti> (дата звернення: 06.09.2017).

²⁶ Competency Framework and Core Values. – URL : <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&SecMode=1&DocId=1113958&Usage=2>. (дата звернення: 25.09.2018). United Nations Competencies for the Future. – URL : https://careers.un.org/lbw/attachments/competencies_booklet_en.pdf; Ререїло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – 2017. – № 8 (313). – Ч. I. – С. 114–122.

²⁷ The Bucharest Declaration on ethical values and principles of Higher education in the Europe Region. – URL : <https://iqaa.kz/en/bologna-process/the-main-documents-of-the-bologna-process>. (дата звернення: 25.09.2018).

²⁸ The Bucharest Declaration on ethical values and principles of Higher education in the Europe Region.

²⁹ The Bucharest Declaration on ethical values and principles of Higher education in the Europe Region.

³⁰ The Bucharest Declaration on ethical values and principles of Higher education in the Europe Region.

³¹ The Bucharest Declaration on ethical values and principles of Higher education in the Europe Region. – URL : <https://iqaa.kz/en/bologna-process/the-main-documents-of-the-bologna-process>. (дата звернення: 25.09.2018).

століття.

➤ Моральна відповідальність за дослідницькі проекти – не тільки вибір тем, методів, цілісність дослідження, але і за результати досліджень із суворим дотриманням кодексів етичних стандартів, що регулюють наукові дослідження.

➤ Кодекс поведінки в процесі дослідження ґрунтується на етичних стандартах з виконанням відповідних обов'язків та запобіганням лицемірства, корупції, безкарності тощо.

➤ Сприяння науковими співтовариствами співпраці в усьому світі, розвитку інтелектуальної і моральної солідарності на основі цінностей мирної співдружності.

➤ Відповідальність і право академічного персоналу вільно висловлюватися про наукову та етичну складність окремих дослідницьких проектів і результатів та у разі потреби вихід з числа виконавців дослідження.

Впровадження цінностей та етичних принципів у вищій освіті:

▪ академічні цінності є основою забезпечення балансу у вищій освіті між суспільним благом і комерціалізацією;

▪ колегіальне прийняття рішень є підґрунтям для системи управління закладами вищої освіти

▪ систематичне оновлення політики та процедури академічної поведінки сприятиме функціонуванню закладу вищої освіти;

▪ розроблення та впровадження на інституційному, національному та міжнародному рівні кодексів етичних стандартів, які є одночасно дисциплінарними та міждисциплінарними;

▪ сприяння міжнародному співробітництву, заснованому на етичних стандартах вищої освіти та наукових досліджень, у Європі та інших регіонах світу.

У вітчизняному правовому просторі в Законі України «Про освіту» вперше особливу увагу звернуто на академічну доброчесність та встановлено, що це «сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень» (ч. 1 ст. 42)³². Так, відповідно до Закону України³³:

• академічна доброчесність є однією із засад державної політики у сфері освіти та принципів освітньої діяльності (ч. 1 ст. 6);

• академічна доброчесність є одним із показників системи забезпечення якості в закладах освіти (внутрішньої системи забезпечення якості освіти) (ч. 3 ст. 41);

• сутність дотримання академічної доброчесності розкрито на рівні педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників, здобувачів освіти (ч. 2–3 ст. 42);

• наведено види порушень та академічної відповідальності, до якої педагогічні, науково-педагогічні, наукові працівники та здобувачі освіти можуть бути притягнені у разі її недотримання тощо (ч. 4 ст. 42);

• наведено форми притягнення педагогічних, науково-педагогічних, наукові працівників та здобувачів освіти до академічної відповідальності за порушення академічної доброчесності (ч. 5–6 ст. 42);

• визначено порядок виявлення та встановлення фактів порушення академічної доброчесності (ч. 7–8 ст. 42);

• академічну доброчесність включено до обов'язків здобувачів освіти (ч. 3 ст. 53), педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників (ч. 2 ст. 54).

Академічну доброчесність введено до одних з пріоритетних напрямів реформи освіти і науки, розпочатої Урядом В. Гройсмана в 2017 р.³⁴. Зокрема, з метою сприяння академічній доброчесності та доступу до академічних текстів відповідно до Положення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 липня 2017 р. № 541, Державною науковою установою «Український інститут науково-технічної експертизи та інформації» започатковано створення Національного репозитарію академічних текстів. Це буде загальнодержавна розподілена електронна база даних, в якій накопичуються, зберігаються і

³² Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII. – URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12> (дата звернення: 25.09.2018).

³³ Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII.

³⁴ Реформа освіти та науки. – URL : <https://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/reformi/reforma-osviti> (дата звернення: 18.12.2018).

систематизуються академічні тексти³⁵.

Проблему академічної доброчесності всебічно представлено у вітчизняному (Я. Берназюк³⁶, С. Гончаренко³⁷, М. Карпенко³⁸, Л. Хоружа³⁹, Р. Шишка⁴⁰, Н. Шліхта і І. Шліхта⁴¹) та зарубіжному (Т. Fishman⁴², S. Vehviläinen, E. Löfström, A. Nevgi⁴³, T. Bretag⁴⁴) науковому просторі, аналітичних звітах в рамках виконання міжнародних проектів (Огляди ОЕСР⁴⁵, Міжнародний фонд досліджень освітньої політики⁴⁶). Зокрема, Donald L. McCabe and Gary Pavela⁴⁷ розробили десять принципів академічної доброчесності викладацького персоналу, що стали основоположним орієнтиром у площині викладач – студент⁴⁸:

- «1. Утверджувати важливість академічної доброчесності.
2. Плекати любов до навчання.
3. Ставитися до студентів як до незалежної особистості.
4. Створювати атмосферу довіри в аудиторії.
5. Заохочувати відповідальність студентів за академічну доброчесність.
6. Формулювати чіткі очікування для студентів.
7. Розробляти справедливі та релевантні форми оцінювання.
8. Обмежувати можливості для академічної нечесності.
9. Кидати виклик академічній нечесності, коли такі випадки трапляються.
10. Допомогати визначити та підтримувати загальноуніверситетські стандарти академічної доброчесності».

Однією з вагомих ініціатив, спрямованих на підвищення якості вищої освіти та запобігання академічної недоброчесності є діяльність Проекту сприяння академічній доброчесності в Україні (Strengthening Academic Integrity in Ukraine Project — SAIUP), що реалізується з 2016 р. упродовж наступних чотирьох років Американськими Радами з міжнародної освіти за сприяння МОН України та підтримки Посольства США в Україні, в якому беруть участь 10 українських закладів вищої освіти. Місія проекту полягає у «формуванні нової академічної культури, яка базуватиметься на довірі, чесності, прозорості, реальному навчанні, справжній науковій роботі», де зокрема, нове покоління студентів стане «носієм нових цінностей у вищій освіті, в науці та в суспільстві загалом»⁴⁹.

У рамках цього проекту на основі вивчення успішного міжнародного досвіду були розроблені Рекомендації з академічної доброчесності для закладів вищої освіти, які МОН України надіслало закладам вищої освіти (лист МОН України від 23 жовтня 2018 р. № 1/9-650). Стосовно науково-педагогічних

³⁵ Про створення Національного репозитарію академічних текстів : розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.07.2016 № 504-р. – URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/504-2016-p>; Положення про Національний репозитарій академічних текстів: постановою Кабінету Міністрів України від 19.07.2017 № 541. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/541-2017-%D0%BF>. (дата звернення: 25.09.2018).

³⁶ Берназюк Я.О. До питань масштабу поширення плагіату в Україні та шляхів його запобігання // Конституційно-правові академічні студії. – 2016. – № 1. – С. 5–1.

³⁷ Гончаренко С.У. Етика науки і етичний кодекс ученого // Шлях освіти. – 2011. – № 3. – С. 2–8.

³⁸ Карпенко М. Стан і проблеми боротьби з плагіатом в українській освіті. – URL : <http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/plagiat-8be00.pdf> (дата звернення: 25.09.2018).

³⁹ Хоружа Л. Морально-етичні принципи та норми наукової діяльності викладача вищої школи // Вища школа. – 2015. – № 6 (131). – С. 9–20.

⁴⁰ Шишка Р. Плагіат та його прояви і небезпеки // Часопис Київського університету права. – 2014. – № 4. – С.170–175.

⁴¹ Шліхта Н., Шліхта І. Основи академічного письма: мет. реком. та програма курсу. – К., 2016. – 61 с.

⁴² Fishman T. The Fundamental Values of Academic Integrity. Second Edition. International Center for Academic Integrity. – 2014. – URL : <https://academicintegrity.org/wp-content/uploads/2017/12/Fundamental-Values-2014.pdf> (дата звернення: 25.09.2018).

⁴³ Vehviläinen S., Löfström E., Nevgi A. Dealing with plagiarism in the academic community: emotional engagement and moral distress // Higher Education. – 2017. DOI: 10.1007/s10734-017-0112-6.

⁴⁴ Bretag T. Academic Integrity Standards Project. – URL : <http://www.aisp.apfei.edu.au/> (дата звернення: 25.09.2018).

⁴⁵ Огляди ОЕСР на тему доброчесності в освіті: Україна 2017 / Переклад з англ. Інститут розвитку освіти. – К. : Таксон, 2017. – 184 с.

⁴⁶ Академічна чесність як основа сталого розвитку університету / Міжнарод. благод. Фонд «Міжнарод. фонд. дослідж. освіт. політики» / за заг. ред. Т.В. Фінікова, А.Є. Артюхова. – К. : Таксон, 2016. – 234 с.

⁴⁷ Donald L. McCabe, Gary Pavela. Ten Principles of Academic Integrity. California State University, Bakersfield, Office of the Dean of Student Life, August 15. – 2007. – URL : <https://www.csub.edu/studentconduct/documents/principlesacademicintegrity.pdf>. (дата звернення: 25.09.2018).

⁴⁸ Десять принципів академічної доброчесності для викладачів. Центр академічної доброчесності. – URL : <https://drive.google.com/file/d/0BvePGdGrHh6Wb3Qzc2F3ODBuZWM/view> (дата звернення: 25.09.2018).

⁴⁹ Проект сприяння академічній доброчесності в Україні (Strengthening Academic Integrity in Ukraine Project — SAIUP). – URL : <https://saiup.org.ua/pro-proekt/> (дата звернення: 25.09.2018).

працівників, наголошується, що вони «повинні не тільки знати і розуміти основні принципи академічної доброчесності, вимоги законодавства та внутрішніх документів закладу вищої освіти з цих питань. Вони також повинні володіти інструментарієм і методиками контролю дотримання академічної доброчесності здобувачами вищої освіти. Не менш важливим є розроблення об'єктивних критеріїв оцінювання результатів навчання і використання їх на практиці при оцінюванні здобувачів»⁵⁰.

У закладах вищої освіти важливим кроком є розроблення та ухвалення політики й правил академічної доброчесності – Кодексу академічної доброчесності, Етичного кодексу ученого України⁵¹, в яких розкрито мету, завдання, принципи академічної доброчесності, вимоги та етичні норми педагогічної, наукової діяльності, академічної діяльності учасників освітнього процесу, діяльність комісії для забезпечення моніторингу дотримання членами університетської спільноти морально-етичних норм тощо.

Загалом науково-педагогічні працівники, дотримуючись академічної доброчесності як ціннісного пріоритету, зобов'язані⁵²:

- «надавати посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- дотримуватися норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надавати достовірну інформацію про методики і результати досліджень, джерела використаної інформації та власну педагогічну (науково-педагогічну, творчу) діяльність;
- здійснювати контроль за дотриманням академічної доброчесності здобувачами освіти;
- провадити об'єктивне оцінювання результатів навчання».

Інституційна автономія – академічна свобода – громадянська відповідальність за вищу освіту

Насамперед першочерговим варто розглянути інституційну автономію, оскільки вона як ціннісний пріоритет взаємопов'язана з академічною свободою. Згідно із Законом України «Про вищу освіту» автономія закладу вищої освіти – «самостійність, незалежність і відповідальність закладу вищої освіти у прийнятті рішень стосовно розвитку академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та іншої діяльності, самостійного добору і розстановки кадрів у межах, встановлених цим Законом»⁵³. З огляду на це, категорія «автономія» ґрунтується на ціннісних поняттях «самостійність», «незалежність» та «відповідальність», що притаманні для академічної свободи. Саме інституційна автономія захищає науково-педагогічного працівника від зовнішнього втручання, забезпечуючи йому академічну свободу та його право на провадження ним викладацької і наукової діяльності, що згідно з Великою Хартією університетів (1988 р.) є «основним принципом університетського життя»⁵⁴.

Щодо академічної свободи, то відповідно до законів України «Про освіту», «Про вищу освіту» зазначене поняття введено до основних засад державної політики у сфері освіти та принципів освітньої діяльності (ст. 6), прав та обов'язків науково-педагогічних працівників (ст. 54) і визначено, що «академічна свобода – самостійність і незалежність учасників освітнього процесу під час провадження педагогічної, науково-педагогічної, наукової та/або інноваційної діяльності, що здійснюється на принципах свободи слова, думки і творчості, поширення знань та інформації, вільного оприлюднення і використання результатів наукових досліджень з урахуванням обмежень, установлених законом»⁵⁵.

Незважаючи на те, що «викладання і дослідницька робота в університетах повинні бути

⁵⁰ Методичні рекомендації для закладів вищої освіти з підтримки принципів академічної доброчесності : лист МОН України від 23.10.2018 № 1/9-650. – URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/2018/10/25/recomendatsii.pdf>. (дата звернення: 25.09.2018).

⁵¹ Етичний кодекс ученого України : постанова загальних зборів НАН України від 15.04.2009 № 2. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0002550-09> (дата звернення: 25.09.2018).

⁵² Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII. – URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12> (дата звернення: 25.09.2018).

⁵³ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 25.09.2018). Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII. – URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12> (дата звернення: 25.09.2018).

⁵⁴ The Magna Charta of the European Universities. – URL: <http://www.magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/> (дата звернення: 25.09.2018).

⁵⁵ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 25.09.2018). Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII. – URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12> (дата звернення: 25.09.2018).

нероздільні»⁵⁶, все ж на практиці в закладах вищої освіти є певна нерівномірність щодо виконання науково-педагогічним працівником повноважень у системі координат «викладач-дослідник», де поряд з викладацькою діяльністю мають здійснюватися наукові дослідження⁵⁷. Зокрема, упродовж останніх трьох років зменшилася кількість фундаментальних і прикладних досліджень, що виконувалися за державні кошти (загальний фонд) у наукових установах та закладах вищої освіти МОН України (табл. 3)⁵⁸. Такий стан, на думку

Таблиця 3

Виконання фундаментальних та прикладних досліджень і розробок за державні кошти (загальний фонд) у наукових установах та закладах вищої освіти МОН України в 2017-2019 рр.

ОД.

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.
Кількість фундаментальних досліджень, які виконуються за пріоритетними напрямками розвитку науки і техніки	788	730	584
Кількість прикладних досліджень і розробок, які виконуються за пріоритетними напрямками розвитку науки і техніки	719	755	582
Кількість установ і закладів вищої освіти, залучених до виконання фундаментальних досліджень, прикладних досліджень і розробок	151	151	135

М. Стріхи «перешкоджає формуванню ... «дослідницького ядра» університету, яке складають учені, які мають високі наукові результати і показники їх опублікування у престижних наукових журналах, а також дослідницькі групи, що мають у своєму складі не менше 50% «чистих» дослідників»⁵⁹. Це істотно впливає на професіоналізм, як принцип ціннісної компетентності науково-педагогічного працівника, що є запорукою реалізації найвищих професійних стандартів на основі компетентнісного підходу, впровадження інноваційних технологій та в цілому зумовлює підготовку конкурентоздатної особистості.

Проведення академічної свободи зумовлює наступний крок – відповідальність⁶⁰ зокрема, академічну і громадянську, що є одними із ціннісних пріоритетів відповідно до Паризького комюніке (2018 р.)⁶¹. Принцип академічної відповідальності, як ціннісна категорія, полягає в усвідомленні науково-педагогічним працівником результатів своєї діяльності, зокрема за якість академічних досліджень і викладання, перед здобувачами вищої освіти, співробітниками, суспільством у цілому, що підтверджується, з одного боку, високою вимогливістю та самокритичністю до себе, з іншого – сприяє утвердженню іміджу кафедри, факультету, іншого структурного підрозділу та закладу вищої освіти⁶². Дотримання науково-педагогічним працівником якості академічних досліджень і викладання зобов'язує до систематичного його самовдосконалення з метою максимальної самореалізації, навчання впродовж життя, зростання особистої репутації, що в цілому впливатиме на якість навчання здобувачів вищої освіти та внутрішнє забезпечення якості вищої освіти загалом.

⁵⁶ The Magna Charta of the European Universities. – URL : <http://www.magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/> (дата звернення: 25.09.2018).

⁵⁷ Регейло І.Ю. Принципи ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників // Формальна і неформальна освіта у вимірах педагогіки добра Івана Зязюна : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 5–6 березня 2018 р. Полтава : ТОВ «АСМІ», 2018. – 133 с. – С. 81–83. Reheilo Iryna. The System of Universities' Academic Staff Values: Methodological Aspect // Education: Modern Discourses. – 2018. – № 1. –Р. 89–105.

⁵⁸ Інформація про мету, завдання та результативні показники бюджетних програм на 2017 р., 2018 р., 2019 р. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/diyalnist/byudzhnet-ta-zakupivli/byudzhnet> (дата звернення: 28.12.2018).

⁵⁹ Стріха М. Доробок університетської науки на службі державі й суспільству // Інноваційні розробки університетів і наукових установ МОН України / кол. авт. за заг. ред. М. Стріхи та М. Ільченка. – К. : ТОВ «Мірал», 2018. – Т. 2. – С.14.

⁶⁰ Автономія та врядування у вищій освіті : монографія / авт.: Воробйова О.П., Горецька Т.О., Дем'яненко Н.М., Калашнікова С.А., Коваленко О.М., Луговий В.І., Сич О., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В., Ткаченко В.П. – К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2015. – С. 40.

⁶¹ Paris Communiqué. Paris, May 25th 2018. – URL : <http://www.ehea2018.paris/Data/ElFinder/s2/Communique/EHEAParis2018-Communique-final.pdf> (дата звернення: 25.09.2018); Паризьке комюніке, Париж, 25 травня 2018 р. – С.1. – URL : <http://erasmusplus.org.ua/search/158-materialy-here-team/1904-dokumenty-yevropeiskoho-prostoru-vyshchoi-osvity-yepvo.html> (дата звернення: 25.09.2018).

⁶² Регейло І.Ю. Принципи ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників // Формальна і неформальна освіта у вимірах педагогіки добра Івана Зязюна : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 5–6 березня 2018 р. Полтава : ТОВ «АСМІ», 2018. – 133 с. С. 81–83. Reheilo Iryna. The System of Universities' Academic Staff Values: Methodological Aspect // Education: Modern Discourses. – 2018. – № 1. – Р. 89–105.

Громадянська відповідальність науково-педагогічного працівника за вищу освіту ґрунтується на ідеях демократії, справедливості, рівності, прав людини⁶³. Громадянська відповідальність у вищій освіті – це «усвідомлення цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідності його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні; збереження та примноження моральних, культурних, наукових цінностей і досягнень суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використання різних видів та форм рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя»⁶⁴. Це передбачає толерантне ставлення науково-педагогічного працівника до колег по роботі, об'єктивне ставлення та оцінювання здобувачів вищої освіти незалежно від раси, статі, віросповідання, культурної та соціальної приналежності, політичних поглядів тощо, а також поширення демократичних цінностей⁶⁵.

Найкращим виявом громадянської відповідальності як цінності у процесі комунікації науково-педагогічного працівника з учасниками освітнього процесу є⁶⁶:

- побудова партнерських стосунків;
- повага до людської гідності та прав людини;
- поцінювання соціокультурного різноманіття, рівності та справедливості;
- відповідальність за ухвалені рішення та усвідомлення власного вибору;
- громадянська свідомість.

Наведені вище ціннісні категорії є невід'ємними складовими інституційної автономії, що визначено в установчих документах⁶⁷. До основних системних документів закладу вищої освіти віднесено Стратегію розвитку закладу вищої освіти, де представлено пріоритети, напрям розвитку університету, зокрема, окреслено місію, візію, цінності, а також методи, що визначають шляхи досягнення поставлених цілей. Нині, як правило, заклади вищої освіти мають розроблену стратегію розвитку, що дає змогу університету забезпечити реалізацію відповідних реформ, спрямованих на інноваційні методи викладання, інтенсифікацію наукових досліджень та врядування в університеті і загалом інтеграцію в європейську систему освіти.

Вивчаючи специфіку стратегій у найкращих закладах вищої освіти за рейтингом «Шанхайський» та розкриваючи особливості інституційних місій і девізів, візій і цінностей, О. Слюсаренко робить висновок, що цінності поряд з місією, девізами та візією є одними з «ключових регуляторів діяльності університету екстра класу»⁶⁸ та «головними принципами і найважливішими пріоритетами реалізації візії як стратегічного бачення власної досконалості»⁶⁹. Наведені категорії утворюють «взаємопов'язані пари: місія – девіз, візія – цінності, в яких місія і візія відповідно означають родові покликання і стратегічне бачення його реалізації, а девізи і цінності – керівні, спрямовуючі ідеї і орієнтири та принципи і пріоритети, тобто певні ключові регулятори й умови здійснення місій і візій»⁷⁰. Саме тому науково-педагогічний працівник покликаний не тільки забезпечувати імплементацію його місії, візії, цінностей, але і виступати їх виразником серед колег, у студентському середовищі і суспільстві.

⁶³ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 25.09.2018). Про освіту : Закон України від 23.05.1991 №1060-XII. – URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12> (дата звернення: 25.09.2018).

⁶⁴ Концепція розвитку громадянської освіти в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.10.2018 № 710-р. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/710-2018-%D1%80?find=1&lang=en&text=%E2%B3%E4%EF%EE%E2%B3%E4%E0%EB> (дата звернення: 25.09.2018).

⁶⁵ Регейло І.Ю. Принципи ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників // Формальна і неформальна освіта у вимірах педагогіки добра Івана Зязюна : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 5–6 березня 2018 р. Полтава : ТОВ «АСМІ», 2018. – 133 с. – С. 81–83. Reheilo Iryna. The System of Universities' Academic Staff Values: Methodological Aspect // Education: Modern Discourses. – 2018. – № 1. – P. 89–105.

⁶⁶ Громадянська відповідальність: 80 вправ для формування громадянської та соціальної компетентностей під час вивчення різних шкільних предметів: посібник для вчителя / Рафальська М., Боярчук О., Герасим Н. та ін. – К., 2017. – С. 8.

⁶⁷ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 25.09.2018). Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII. – URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12> (дата звернення: 25.09.2018).

⁶⁸ Слюсаренко О.М. Розвиток найвищого університетського потенціалу в умовах глобалізації : монографія. – К. : Пріоритети, 2015. – С. 11.

⁶⁹ Слюсаренко О.М. Розвиток найвищого університетського потенціалу в умовах глобалізації. – К., 2015. – С. 165.

⁷⁰ Слюсаренко О.М. Розвиток найвищого університетського потенціалу в умовах глобалізації : монографія. – К. : Пріоритети, 2015. – С. 166.

Участь у врядуванні вищої освіти

Фундаментальними ціннісними пріоритетами ефективного врядування стали запропоновані у 2001 р. Європейським Союзом та в подальшому поглиблені в комюніке Болонського процесу такі його п'ять принципів: відкритість, участь, підзвітність, ефективність та злагодженість⁷¹. Ураховуючи це, діяльність науково-педагогічного працівника в нових умовах врядування вищої освіти має реалізовуватися «на принципах партнерства і розподіленої відповідальності, а також передбачати забезпечення відкритості, прозорості та підзвітності»⁷².

Такі характеристики притаманні для найбільш перспективної моделі розподіленого лідерства, згідно з якою відбувається «переосмислення потенціалу академічної спільноти з акцентом на колегіальність, громадянську активність та активність громадян», що ввела в обіг вітчизняного освітньо-наукового простору С. Калашнікова⁷³. Суть моделі «розглядається як «процес (набір функцій і дій), що реалізуються групою» на відміну від розуміння лідерства як «набору індивідуальних якостей чи характеристик особистості» і ґрунтується на «діяльності команди, а не особистості лідера»⁷⁴. З огляду на це, вияв громадянської активності науково-педагогічного працівника та модифікація потенціалу академічної спільноти в цілому повною мірою відобразатиметься через залучення всього колективу, а не лише управлінського персоналу. У такій моделі розподіленого лідерства, на думку С. Калашнікової, індикатори цінностей науково-педагогічного працівника пов'язані насамперед із потребою змін ключових цінностей та установок особистості і є наскрізними впродовж чотирьох її етапів⁷⁵: планування; діяльності; оцінювання; рефлексії. Кожний етап має свої завдання, зокрема на етапі «діяльність» відбувається «оцінювання наявних і долучення нових ресурсів, необхідних для спричинення відповідної дії»⁷⁶ за відповідними критеріями, вимірами та цінностями (довіра, повага, визнання, співпраця) розподіленого лідерства.

У зв'язку з тим, що на етапі реформування вищої освіти не завжди є підтримка науково-педагогічних працівників, С. Калашнікова пропонує згідно з розробленими рівнями вжити необхідні заходи. Зокрема⁷⁷: для подолання технологічного супротиву – здійснення просвітницької діяльності, психологічного – ознайомлення з кращими вітчизняними та зарубіжними практиками реалізації університетами відповідних змін, ментальний супротив (найскладніший) – потребує реалізації системного лідерства на основі демонстрації / реалізації нових цінностей як на рівні кожного університету, так і на національному рівні». У цілому імплементація моделі розподіленого лідерства в діяльності науково-педагогічного працівника передбачає⁷⁸:

- «розбудову довіри між різними учасниками освітнього процесу;
- втілення партнерства і розподіленої відповідальності, готовність ділитися владою та розділяти відповідальність;

⁷¹ European Governance. A white paper [Electronic resource] / Commission of the European Communities (Brussels, 2001. COM(2001) 428 final). – URL : http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-01-10_en.htm (дата звернення: 25.09.2018).

⁷² Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу університетів: теоретичні основи та об'єктивні передумови для їх імплементації в Україні // Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку лідерського потенціалу університетів у контексті глобального лідерства (частинна I) : препринт (аналітичні матеріали) / авт. кол. : О. Боднарук, К. Жданова, С. Калашнікова, С. Курбатов, О. Паламарчук, І. Прохор, О. Щербаківа; за заг. ред. С. Калашнікової. – К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2015. – С. 16.

⁷³ Калашнікова С. Розбудова інституційної спроможності та розвиток лідерського потенціалу закладів вищої освіти. Оптимальні шляхи та моделі розвитку інституційного потенціалу університетів в контексті глобального лідерства: методичні рекомендації / авт. кол.: О. Боднарук, І. Драч, С. Калашнікова, О. Коваленко, С. Курбатов, Н. Невмержицька, О. Паламарчук, І. Прохор, В. Рябенко, Л. Червона ; за заг. ред. С. Калашнікової. – К., ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. – С. 38.

⁷⁴ Калашнікова С. Розбудова інституційної спроможності та розвиток лідерського потенціалу закладів вищої освіти. Оптимальні шляхи та моделі розвитку інституційного потенціалу університетів в контексті глобального лідерства: методичні рекомендації. – К., ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. – С. 38.

⁷⁵ Калашнікова С. Розбудова інституційної спроможності та розвиток лідерського потенціалу закладів вищої освіти. Оптимальні шляхи та моделі розвитку інституційного потенціалу університетів в контексті глобального лідерства: методичні рекомендації. – К., ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. – С. 42.

⁷⁶ Калашнікова С. Розбудова інституційної спроможності та розвиток лідерського потенціалу закладів вищої освіти. Оптимальні шляхи та моделі розвитку інституційного потенціалу університетів в контексті глобального лідерства: методичні рекомендації. – К., ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. – С. 40.

⁷⁷ Калашнікова С. Розбудова інституційної спроможності та розвиток лідерського потенціалу закладів вищої освіти. Оптимальні шляхи та моделі розвитку інституційного потенціалу університетів в контексті глобального лідерства: методичні рекомендації. – К., ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. – С. 44.

⁷⁸ Калашнікова С. Розбудова інституційної спроможності та розвиток лідерського потенціалу закладів вищої освіти. Оптимальні шляхи та моделі розвитку інституційного потенціалу університетів в контексті глобального лідерства: методичні рекомендації / авт. кол.: О. Боднарук, І. Драч, С. Калашнікова, О. Коваленко, С. Курбатов, Н. Невмержицька, О. Паламарчук, І. Прохор, В. Рябенко, Л. Червона ; за заг. ред. С. Калашнікової. – К., ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. – С. 44.

- вибудовування горизонтальних експертних мереж для пошуку ефективних рішень та забезпечення професійного і конструктивного їх обговорення та презентування перед широкою академічною громадою;
- активізацію, об'єднання, координацію та спрямування зусиль партнерів (у т.ч. зарубіжних) на розбудову інституційної спроможності закладу вищої освіти, професійного розвитку їх персоналу та розвитку лідерського потенціалу».

Висновки і рекомендації

1. Відліком дослідження проблеми розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки є закон «базисної організації компетентностей» (В. Луговий, О. Слюсаренко, Ж. Таланова), згідно з яким ціннісно-орієнтаційні компетентності особистості визначаються як «діяльнісні здатності особи на основі системи її пріоритетних принципів і предметів діяльності» (В. Луговий, О. Слюсаренко, Ж. Таланова). Саме в площині дихотомії «цінності-принципи» (відповідальність, толерантність, різноманітність, доброчесність тощо) і «цінності-предмети» (знання, освіта, викладання тощо) розглянуто ціннісні орієнтири у вищій освіті загалом, що віддзеркалюються на викладацький персонал зокрема

2. В умовах зміни парадигми вищої освіти відбувається трансформація усіх її складових і зокрема, ціннісних пріоритетів, що свідчить про фундаментальний характер цінностей для суспільства в цілому і відображено в законодавчих і нормативно-правових актах.

3. У зарубіжному просторі проблема цінностей є однією з пріоритетних напрямів, що підтверджується такими складовими:

– дослідження цінностей проводиться в рамках міжнаціональної дослідницької програми, які здійснюються на Світовому (World Values Survey) та Європейському (European Values Study) рівнях;

– шість базових цінностей є світоглядним фундаментом Європейського Союзу і становлять: гуманістичне мислення (основна увага приділяється людині), раціональність (основним джерелом прийняття рішення є наявність підстави), світськість (поділ повноважень релігії і політики), верховенство права (правосуддя за світськими законами і конституцією), демократія (представники періодично обираються народом), права людини (універсальний закон, підготовлений для людей).

– цінності, як принципи і переконання, входять до компетентностей фахівців зокрема, секретаріату ООН і Ради Європи, та включають доброчесність, професіоналізм, повагу до різноманіття.

4. Фундаментальні цінності вищої освіти Болонського процесу, визначені Великою Хартією університетів (академічна свобода, інституційна автономія, нероздільність викладацької та дослідницької діяльності, збереження традицій європейського гуманізму), упродовж усього його розвитку доповнювалися, модернізувалися та реалізовувалися через відповідний інструментарій з урахуванням національних особливостей країн-учасниць.

5. Відповідно до Паризького комюніке (2018 р.) ціннісними пріоритетами вищої освіти є: академічна свобода і доброчесність, інституційна автономія, участь студентів і працівників у врядуванні вищої освіти; громадянська відповідальність за вищу освіту.

6. В Україні ціннісні пріоритети Болонського процесу – академічна свобода і доброчесність, інституційна автономія, участь студентів і працівників у врядуванні вищої освіти, громадянська відповідальність за вищу освіту, в цілому законодавчо врегульовано і віддзеркалюються через діяльність закладу вищої освіти та академічної спільноти зокрема, науково-педагогічних працівників.

7. Незважаючи на те, що в законах України «Про освіту», «Про вищу освіту» ухвалені права та обов'язки науково-педагогічних працівників щодо визнання їх самостійності і незалежності під час провадження науково-педагогічної, наукової та/або інноваційної діяльності, натомість на практиці проведення наукової діяльності не завжди забезпечується і проводиться не повною мірою. У такий спосіб порушується академічна свобода науково-педагогічного працівника та недотримується вимога ключових документів Болонського процесу про те, що викладання і дослідницька робота в університетах повинні бути нероздільні.

8. Основними принципами для розвитку ціннісних компетентностей науково-педагогічних працівників університетів є принципи професіоналізму, морально-етичні, відповідальності, неупередженості, довіри, успішності, пріоритетності, ідентифікації.

9. Ціннісними пріоритетами науково-педагогічного працівника відповідно до вимог Болонського процесу є:

- ідентифікація себе з цінностями закладу вищої освіти, де він працює;
- провадження академічної свободи на принципах свободи слова, поширенні знань, вільного оприлюднення і використання дослідницьких результатів;
- виконання своїх повноважень у системі координат «викладач-дослідник», де поряд з викладацькою діяльністю проводяться наукові дослідження, забезпечуючи реалізацію найвищих професійних стандартів;
- провадження академічної відповідальності за якість академічних досліджень і викладання перед учасниками освітнього процесу;
- вияв громадянської відповідальності на засадах демократичних принципів, справедливості, рівності, поваги до людської гідності та прав людини;
- реалізація врядування у вищій освіті на основі довіри між академічною спільнотою, партнерства та розподіленої відповідальності;
- вибудовування стосунків академічної спільноти не по вертикалі, а по горизонталі, що спрямовані на об'єднання зусиль партнерів.

Рекомендації для закладу вищої освіти:

1. Дотримання керівництвом закладу вищої освіти верховенства права і фундаментальних академічних та етичних цінностей з метою сприяння ефективній діяльності інституції.
2. Забезпечення відповідного балансу між необхідністю стимулювання ефективного керівництва й управління та необхідністю заохочення участі членів академічної спільноти у вирішенні поставлених проблем.
3. Відповідальність керівництва закладу вищої освіти не тільки за ефективне управління та успішний академічний розвиток, але і за забезпечення етичного керівництва.
4. Розроблення та затвердження нормативних документів, які регламентують дотримання учасниками освітнього процесу академічної доброчесності, а саме: кодекс, декларацію та положення про академічну доброчесність у закладі вищої освіти, а також внесення змін до внутрішніх нормативних документів, зокрема Колективного договору закладу вищої освіти, посадової інструкції науково-педагогічного працівника, строкового контракту тощо.
5. Забезпечення умов для дотримання науково-педагогічним працівником академічної доброчесності, зокрема здійснення наукової експертизи із використанням спеціальних комп'ютерних програм для перевірки наукових текстів та / або укладання угод з відповідними установами, організаціями, які здійснюють таку перевірку.
6. Своєчасне наповнення Національного репозитарію академічних текстів після запровадження його роботи в 2019 р., науковими працями академічної спільноти.
7. Забезпечення прав науково-педагогічного працівника та його академічної свободи щодо проведення ним дослідницької роботи, зберігаючи норму, що поряд з викладацькою діяльністю мають здійснюватися наукові дослідження.
8. Забезпечення формування тематики фундаментальних та прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок відповідно до Закону України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки».
9. Вжити заходів щодо заохочення науково-педагогічних працівників за наявність публікацій у міжнародних базах даних Scopus та Web of Science Core Collection тощо.
10. Реалізуючи громадянську відповідальність, діяльність закладу вищої освіти має ґрунтуватися на засадах демократії, справедливості, рівності, прав людини, про що має зазначатися в Стратегії розвитку закладу вищої освіти.
11. Забезпечити об'єднання зусиль партнерів на розбудову інституційної спроможності закладу вищої освіти, професійного розвитку його академічної спільноти та розвитку лідерського потенціалу.

Рекомендації для науково-педагогічних працівників:

1. Знання європейських, національних цінностей і цінностей закладу вищої освіти та здатність застосовувати їх у повсякденному житті.
2. Ідентифікація себе з цінностями закладу вищої освіти та представлення себе як виразника цінностей серед академічної спільноти і суспільства.
3. Дотримання вимог кодексу, декларації та положення про академічну доброчесність у закладі вищої освіти та інших нормативних документів.

4. Дотримання академічної доброчесності:

- надання відповідних посилань на використані джерела інформації;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання достовірної інформації про проведене дослідження, власну науково-педагогічну діяльність;
- здійснення об'єктивного оцінювання і контролю за дотриманням академічної доброчесності здобувачами освіти;
- запобігання академічній нечесності (плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання).

5. У разі необхідності проходження експертизи із використанням спеціальних комп'ютерних програм для перевірки наукових текстів з метою запобігання академічній нечесності.

6. Систематичне подання відповідальним особам закладу вищої освіти своїх наукових праць для своєчасного внесення до Національного репозитарію академічних текстів після запровадження його роботи в 2019 р.

7. Усвідомлюючи неподільність викладацької і дослідницької діяльності, ініціювання спільно з колегами та проведення наукових досліджень, підвищуючи професіоналізм, впроваджуючи інноваційні технології та забезпечуючи підготовку конкурентоспроможних фахівців.

8. Дотримуючись академічної відповідальності за якість викладання та проведення наукових досліджень перед академічною спільнотою і суспільством:

- систематичне вдосконалення власного потенціалу,
- опановування інноваційними методами викладання,
- активізація участі у щорічному конкурсному відборі проектів фундаментальних і прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, що оголошується МОН України, а також у міжнародних проектах;
- підвищення публікаційної активності та ефективності зокрема, розміщення власних праць у виданнях, які входять до міжнародних наукометричних баз даних Scopus та Web of Science Core Collection тощо.

9. Проявляючи громадянську відповідальність у процесі комунікації з академічною спільнотою:

- дотримання партнерських стосунків;
- виявлення поваги до людської гідності та прав людини, соціокультурного різноманіття, рівності та справедливості;
- відповідальність за ухвалені рішення та усвідомлення власного вибору;
- виявлення громадянської свідомості.

10. Забезпечуючи участь у врядуванні вищої освіти:

- довіра між різними учасниками освітнього процесу;
- втілення партнерства і розподіленої відповідальності;
- вибудовування комунікації за горизонтальною траєкторією;
- об'єднання зусиль партнерів, академічної спільноти на розбудову інституційної спроможності закладу вищої освіти, професійного розвитку викладацького персоналу та розвитку лідерського потенціалу.

2.3. Методичні рекомендації з розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників

*Наталія Дівінська,
кандидат педагогічних наук,
старший науковий співробітник,
старший науковий співробітник
відділу інтеграції вищої освіти і науки
Інституту вищої освіти НАПН України*

Преамбула

В умовах інтеграції вищої освіти і науки від науково-педагогічних працівників вимагається володіння необхідними знаннями, уміннями, навичками для здійснення міжнародних відносин шляхом налагодження діалогу та взаєморозуміння з іноземними партнерами на високому професійному рівні. Розширення міжнародних зв'язків спонукає підвищувати рівень іншомовної компетентності, що потребує негайного переосмислення технологій іншомовної підготовки.

На рівні державних документів (Закон України «Про вищу освіту»¹, Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті², Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року³) мовна освіта є одним з пріоритетних напрямків вищої освіти. В умовах європейської інтеграції відбувається оновлення змісту освіти відповідно до актуальних вимог Європейських Рекомендацій з мовної освіти⁴.

У «Положенні про дослідницький університет» (від 17 лютого 2010 р. № 163)⁵ зазначено, що основними завданнями університету у галузі міжкультурної діяльності є:

1. Участь у реалізації міжнародних проектів і програм, у науково-практичних конференціях, семінарах та виставках; створення спільних з іноземними партнерами наукових центрів, інститутів, інших об'єднань для виконання освітніх і науково-дослідницьких програм з виданням студентам, аспірантам та докторантам відповідних документів про освіту.

2. Визнання дипломів про здобуту в зарубіжних університетах кваліфікацію магістра, доктора філософії, доктора наук та вчені звання доцента, професора для призначення на посаду наукового чи науково-педагогічного працівника в установленому законом порядку.

3. Направлення щороку наукових і науково-педагогічних працівників для стажування, а студентів, аспірантів і докторантів – для навчання до зарубіжних університетів і навчально-наукових центрів в установленому законом порядку у визначеній для університету кількості в межах бюджетних коштів, передбачених на зазначену мету.

Зрозуміло, що без володіння іноземними мовами науково-педагогічний працівник не зможе брати участі в академічній мобільності і забезпечувати виконання цих завдань.

У «Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам» (від 14 січня 2016 р. № 13)⁶ вимога щодо знання іноземної мови на рівні B2 знайшла своє відображення.

Отже, у чинних законах України про вищу освіту наголошується на важливості професійного зростання і вдосконалення науково-педагогічних працівників, а також розвитку у них іншомовної компетентності.

Рекомендації, що стосуються методики розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника у неформальній та інформальній освіті.

На сучасному етапі розвитку мовної освіти прийнятим підходом є *діяльнісно-орієнтований*. У «Загальноєвропейських Рекомендаціях з мовної освіти»⁷ діяльнісно-орієнтований підхід описують як:

¹ Закон України «Про вищу освіту». – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

² Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті від 17 квітня 2002 року № 347/2002. – URL : <https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/347/2002>.

³ Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. – URL : http://www.vnz.univ.kiev.ua/uploads/p_4_58429238.doc.

⁴ Ніколаєва С.Ю. Загальноєвропейські Рекомендації з мовної освіти: вивчення, викладання, оцінювання. – К. : Ленвіт, 2003. – 273 с. – URL: <https://lenvit.ucoz.ua/ZER.pdf>.

⁵ Про затвердження Положення про дослідницький університет. – URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/163-2010-%D0%BF>.

⁶ Порядок присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам (Наказ Міністерства освіти і науки України від 14.01.2016 № 13 від 03.02.2016 за № 183/28313. – URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16#n14>.

⁷ Ніколаєва С.Ю. Загальноєвропейські Рекомендації з мовної освіти: вивчення, викладання, оцінювання. – К. : Ленвіт, 2003. – 273 с. – С. 9. – URL : <https://lenvit.ucoz.ua/ZER.pdf>.

«Використання мови, в тому числі її вивчення, включає в себе дії, що виконуються особами, які в ролі окремих індивідів розвивають ряд компетенцій, як загальних, так і комунікативних мовленнєвих. Сформовані компетенції використовуються в міру необхідності у різних контекстах залежно від різних умов та різних потреб для здійснення різних видів мовленнєвої діяльності».

Для досягнення головної мети європейської мовної освіти методистами визначаються три основні аспекти викладання сучасних мов: *прагматичний, когнітивний та педагогічний*.⁸

Прагматичний аспект пов'язаний з формуванням комунікативної компетентності, яка складається зі знань про систему мови, що вивчається, вміння розуміти та продукувати іншомовні висловлювання, володіння соціокультурною специфікою. З точки зору міжкультурної взаємодії, ступінь розвитку комунікативної здатності характеризується як рівень володіння мовою. Загальноєвропейська система пропонує шість взаємообумовлених рівнів: елементарний користувач (A1, A2), незалежний користувач (B1, B2), досвідчений користувач (C1, C2).

Когнітивний аспект викладання іноземної мови пов'язаний з процесом мислення та розуміння, що є необхідними для залучення не лише до мови, але й до культури даної країни. Даний аспект передбачає важливу роль пізнавальних здібностей, пов'язаних з досвідом пізнання іншої культури.

Педагогічний аспект визначає позалінгвістичні якості особистості, які допомагають користуватися іноземною мовою як засобом міжкультурної взаємодії.

У «Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам»⁹ зазначені основні вимоги стосовно іншомовної підготовки: «Вчене звання старшого дослідника, доцента, або професора присвоюється працівникам наукових установ, які мають:

- сертифікат відповідно до Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти (на рівні не нижче B2) з мов країн Європейського Союзу або кваліфікаційні документи (диплом про вищу освіту, науковий ступінь), пов'язані з використанням цих мов, або не менш як 10 праць, які опубліковані англійською мовою у періодичних виданнях, включених до наукометричних баз Scopus або Web of Science, та не є перекладами з інших мов;

- які пройшли навчання, стажування або працювали у вищому навчальному закладі, науковій (або науково-технічній) установі в країні, яка входить до ОЕСР та/або ЄС, або є (чи були) керівниками/виконавцями проектів, які фінансуються зазначеними країнами, та мають відповідні сертифікати, свідоцтва, дипломи чи інші документи, які це підтверджують».

Рівень володіння іноземною мовою B2 відповідно до Рекомендацій Ради Європи (PPE) і української інтерпретації характеризується «розумінням основної ідеї тексту як на конкретну, так і на абстрактну тему, у тому числі й технічної (спеціалізованої) дискусії за своїм фахом, умінням спілкуватися з носіями мови з таким ступенем швидкості та спонтанності, який не завдає труднощів жодній із сторін, умінням детально висловлюватись на широке коло тем, виражати свою думку з певної проблеми, наводячи різноманітні аргументи за і проти»¹⁰.

Рекомендуємо науково-педагогічним працівникам ознайомитись із наведеними у таблицях 1 і 2. основними показниками усного мовлення, які відповідають рівню B2¹¹.

Відповідно до Рекомендацій Ради Європи, для отримання сертифікату, який підтверджує рівень B2 з англійської мови, рекомендується скласти іспит FCE (First Certificate in English). Розмовна мова оцінюється за шкалою А (наша «5»), В (наша «4»), С (наша «3»).

Для отримання сертифікатів, які підтверджують рівень володіння французької мови необхідно скласти іспит DELF (Diplôme d'Études en Langue Française), який має чотири ступеня складності, що корелюються з рівнями А (A1, A2) і В (B1, B2) відповідно. Іспит DALF (Diplôme Approfondi de Langue Française) можна скласти лише після успішного складання DELF. Для отримання сертифікату DELF/ DALF необхідно скласти інтегрований іспит, який складається з усної і письмової частини. Перевіряються усі види мовленнєвої діяльності. Складність завдань зумовлюється обраним рівнем: від А1 до С2.

⁸ Піскурська Г.В., Сініцина В.В. Основні принципи мовної освіти в Україні. – С.3–4. – URL : <http://ea.dgtu.donetsk.ua:8080/bitstream/123456789/22094/1/12ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ МОВНОЇ ОСВИТИ В УКРАЇНІ.pdf>.

⁹ Порядок присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам (Наказ Міністерства освіти і науки України від 14.01.2016 № 13 від 03.02.2016 за № 183/28313. – URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16#n14>.

¹⁰ Рівні володіння іноземною мовою відповідно до Рекомендацій Ради Європи (PPE) і українська інтерпретація цих рівнів. – URL : <http://www.umsa.edu.ua/kafhome/inmov/scale.pdf>.

¹¹ Рівні володіння іноземною мовою відповідно до Рекомендацій Ради Європи (PPE) і українська інтерпретація цих рівнів. – URL : <http://www.umsa.edu.ua/kafhome/inmov/scale.pdf>.

Таблиця 1

Якісні аспекти усного мовлення незалежного користувача

	Діапазон	Правильність	Швидкість	Взаємодія	Зв'язність
B2	Володіє досить широкою гамою мовних засобів, достатньою, для того щоб робити точні описи, виражати точки зору на найбільш загальні теми без надто помітних пошуків слів, і використовує з цією метою деякі складні мовленнєві звороти.	Показує відносно високий ступінь граматичного контролю, не робить помилок, які призводять до непорозуміння, і переважно може самостійно їх виправити.	Може продукувати мовленнєві відрізки в досить швидкому темпі; незважаючи на заминки під час пошуків структур або виразів, помітно довгих пауз в мовленні небагато.	Може почати бесіду, висловлюватись у свою чергу належним чином та закінчувати бесіду, коли йому/їй це потрібно, хоча не завжди він/вона може це зробити елегантно. Може підтримувати дискусію на знайомі теми, забезпечуючи розуміння, залучаючи інших до неї тощо.	Може використовувати обмежене число схем зв'язку, щоб його висловлювання мало точний, зв'язний характер, навіть якщо у ньому трапляються деякі «перескакування» («стрибки») під час довгого говоріння.

Таблиця 2

Шкала самооцінювання рівня володіння іноземним мовленням¹²

B2 (Просунутий)		
Розуміння	Аудіювання	Я можу розуміти об'ємні висловлювання та лекції і стежу навіть за складно аргументацією на досить знайомі теми. Я розумію більшість ТВ новин та програми про поточні події. Я розумію більшість фільмів літературною мовою.
	Читання	Я можу читати статті та повідомлення з сучасних проблем, автори яких займають особливу позицію або мають особливу точку зору. Можу розуміти сучасну літературну прозу.
Говоріння	Діалогічне мовлення	Я можу брати участь у діалозі з достатнім ступенем невимушеності й спонтанності, так щоб відбулася природна інтеракція з носіями мови. Можу брати участь у дискусії у знайомих контекстах, викладаючи й захищаючи свою точку зору (свої погляди)
	Монологічне мовлення	Я можу представити чіткі, детальні висловлювання про широке коло питань, що стосуються сфер моїх інтересів. Я можу висловити точку зору на запропоновану тему, наводячи аргументи «за» і «проти».
Письмо	Писемне мовлення	Я можу написати чіткий, детальний текст на широке коло тем, пов'язаних з моїми інтересами. Можу писати есе чи доповідь, узагальнюючи інформацію або наводячи аргументи «за» і «проти» певної точки зору. Я можу писати листи, наголошуючи на особистому значенні минулих і теперішніх подій

Для отримання сертифікатів, які підтверджують рівень володіння німецької мови необхідно скласти іспит ÖSD (Österreichisches Sprachdiplom Deutsch), або Test-DaF (Test Deutsch als Fremdsprache), який розробляється й оцінюється централізовано Test-DaF в Goethe-Institut і проводиться у майже 80 країнах світу в ліцензованих центрах тестування. Іспити з німецької мови відповідають рівням Загальноєвропейських рекомендацій з мовної освіти (ЗЕР): від рівня A1 до C2. Складність завдань зумовлюється обраним рівнем: від A1 до C2.

У Типових програмах з практики усного та писемного мовлення...(іноземна мова)^{13; 14} до професійно-

¹² Рівні володіння іноземною мовою відповідно до Рекомендацій Ради Європи (PPE) і українська інтерпретація цих рівнів. – URL : <http://www.umsa.edu.ua/kafhome/inmov/scale.pdf>.

¹³ Curriculum für den sprachpraktischen Deutschunterricht an pädagogischen Fakultäten und pädagogischen Hochschulen. – К. : Ленвіт, 2004. – 256 с.

¹⁴ Програма з англійської мови для професійного спілкування (English for Specific Purposes (ESP). National Curriculum for Universities) / Колектив авторів: Г.Є. Бакаєва, О.А. Борисенко, І.І. Зуєнок, В.О. Іваніщева, Л.Й. Клименко, Т.І. Козимирська, С.І. Костицька,

орієнтованої іншомовної комунікативної компетентності включають *лінгвістичну, прагматичну, соціокультурну, загальнонавчальну* компетентності.

До *лінгвістичної* відносять знання лексики, граматики і фонетики мови, яка вивчається, а також здатність і готовність коректно використовувати їх на практиці.

До *прагматичної* або «мовленнєвої» належать здібності необхідні для виконання чотирьох видів мовленнєвої діяльності: аудіювання, говоріння, читання, письмо, а також мовні знання організувати, використовувати і структурувати мовленнєві засоби для ведення дискурсу.

Соціокультурна включає у себе:

– соціокультурні знання (специфічні для конкретної культури вербальні засоби комунікації: позначення, які не мають еквівалентів у рідній мові, специфічні граматичні особливості, притаманні іншій культурі та ін.), країнознавчі соціокультурні знання (інформація про культуру країни, мова якої вивчається; історична, економічна, географічна, соціальна інформація та ін.; питання національної ідентифікації, ментальної єдності і національних стереотипів та норм поведінки, умовності і табу та ін.);

– соціокультурні уміння, які виражаються у практичній готовності використовувати соціокультурні знання і професійні уміння у повсякденному житті, а також у готовності і здатності взаємодіяти з представниками інших культур та ін.

Загальнонавчальна, або «стратегічна» компетентність характеризується готовністю до самостійного навчання, а також включає знання, які дозволяють вибудовувати стратегію щодо застосування наявних мовленнєвих знань.

У наукових публікаціях іншомовна компетентність розкривається через прагматичний, дискурсивний та інформаційний комунікативні компоненти ¹⁵.

Прагматичний компонент включає правила входження в контакт із співрозмовником, здатність підтримувати його упродовж усього процесу спілкування та логічно завершувати.

Дискурсивний компонент визначає правила побудови змісту конкретного висловлювання.

Інформаційний компонент спрямований на засвоєння змістового предмету спілкування.

Н. Завіниченко виділяє гностичний, конативний та емоційний компоненти ¹⁶:

«Гностичний компонент (система знань про сутність, структуру, функції та особливості спілкування взагалі та професійного зокрема; знання про стилі спілкування, про особливості власного комунікативного стилю; фонове знання, тобто загальнокультурна компетентність, яка, не маючи безпосереднього відношення до професійного спілкування, дозволяє вловити, зрозуміти приховані натяки, асоціації тощо, тобто зробити розуміння глибшим, більш емоційним, особистісним; творче мислення, внаслідок якого спілкування виступає як різновид соціальної творчості).

Конативний компонент (загальні та специфічні комунікативні вміння, які дозволяють успішно встановлювати контакт з іншою людиною, адекватно пізнавати її внутрішні стани, керувати ситуацією взаємодії з нею, застосовувати конструктивні стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях; культура мовлення; експресивні уміння, які забезпечують адекватний висловлюванням міміко-пантомімічний супровід; перцептивно-рефлексивні уміння, які забезпечують можливість пізнання внутрішнього світу партнера спілкування та розуміння самого себе; домінуюче застосування організуючих впливів у взаємодії з людьми).

Емоційний компонент (гуманістична установка на спілкування, інтерес до іншої людини, готовність вступати з нею в особистісні, діалогічні взаємини, інтерес до власного внутрішнього світу; розвинуті емпатія та рефлексія; високий рівень ідентифікації з виконуваними професійними та соціальними ролями; позитивна Я-концепція; адекватні вимогам професійної діяльності психоемоційні стани)».

І. Секрет до структури іншомовної компетентності відносить ще й компетентності когнітивного рівня, до якого належить сукупність наступних компонентів ¹⁷:

1) Знанневий (знання, ідеї, концепти, основані на особистісному досвіді, а також знання, необхідні

Т.І. Скрипник, Н.Ю. Тодорова, А.О. Ходцева. – К. : Ленвіт, 2005 – 119 с. – С. 11. – URL : file:///C:/Users/user/Desktop/ПОЗДІЛИ2018/national_esp_curriculum.pdf.

¹⁵ Кухта І.В. Іншомовна компетентність у контексті формування комунікативної культури студентів у процесі вивчення іноземної мови // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2008. – № 4. – 153 с. – С. 31. – URL : <http://visnyk.vntu.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/613/612>.

¹⁶ Завіниченко Н.Б. Особливості розвитку комунікативної компетентності майбутнього практичного психолога системи освіти : автореф. дис...канд.психол.наук : 19.00.07; Ін-т психології імені Г.С.Костюка АПН України. – К., 2003. – 229 с. – URL : <http://referatu.net.ua/referats/7569/152880>.

¹⁷ Секрет І.В. Формування іншомовної професійної компетентності студентів вищих технічних навчальних закладів в умовах дистанційної освіти : монографія. – Дніпродзержинськ : ДДТУ, 2011. – 386 с. – С. 209.

для адекватного сприйняття наукового мовлення).

2) Мисленневий (високий рівень розвитку абстрактного мислення, навички аналізу, інтерпретації, оцінки, синтезу тощо).

3) Стратегічний (знання та володіння стратегіями в організації навчання, контролю та самоконтролю, слідування за розвитком діяльності).

4) Компонент металінгвістичного усвідомлення (знання функцій та стратегій, спрямованих на підвищення лінгвістичної ефективності, які є особливо цінними у процесах редагування тексту).

О. Коваленко і О. Ізмайлова до структури іншомовної комунікативної компетентності додають професійну компетентність, яка виражається у вміннях та навичках знаходити і оперувати іншомовною професійно значущою інформацією, знаннями фахової термінологічної лексики, вміннями читати й виділяти основне зі спеціалізованих текстів¹⁸.

Зазначене вище дозволяє розглядати іншомовну компетентність науково-педагогічних працівників як «важливу складову професійної підготовки та інтегровану якість, яка має складну структуру і передбачає взаємодію комунікативної, лінгвістичної (мовної) та соціокультурної компетентностей, рівень сформованості яких дозволяє ефективно використовувати іноземну мову у власній професійній діяльності, саморозвитку і самоосвіті, здійснювати міжкультурну і міжособистісну комунікації з представниками інших країн»¹⁹.

Отже, для ефективного розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника рекомендовано розвивати всі її структурні компоненти.

У цьому напрямку виокремлюємо організації, до сфери діяльності яких належить діяльність з розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників:

✓ DAAD (Німецька служба академічних обмінів) – лінк: <https://www.daad-ukraine.org/uk/poshuk-stipendij/stypendialni-programy-dlya-ukrayiny/>) пропонує різні можливості пошуку відповідних освітніх і дослідницьких програм. Прикладом можуть слугувати пошукові системи:

- Hochschulkompass²⁰. Портал надає інформацію і посилання на всі державні вищі навчальні заклади, в яких можна здобути освіту, проводити дослідницькі програми, налагоджувати міжнародне співробітництво.

- Research Explorer²¹. Науковий каталог містить інформацію про більш ніж 23 тис. німецьких вищих навчальних закладів і науково-дослідних організацій.

- Study in Germany²². Портал DAAD та Федерального міністерства освіти і науки (BMBWF), який створений спеціально для іноземних здобувачів з інформацією про навчальні програми.

- Research in Germany²³. Портал являє собою інформаційну платформу і контактний центр для всіх бажаючих, які хочуть дізнатися більше про дослідження, які проводяться в Німеччині і останні досягнення в області науки. Одна з основних цілей порталу – надати огляд можливостей для досліджень і фінансування в Німеччині. Практична інформація, яку можна отримати з порталу може бути корисною для науково-педагогічних працівників, які планують співпрацювати з німецькими дослідницькими організаціями або завершувати наукові роботи в Німеччині.

✓ Українська Асоціація Міжнародної освіти (УАМО) – лінк: <http://studyabroad.com.ua/index.html>

✓ Центр міжнародних програм (C.I.P) – лінк: <http://studyabroad.ua/> та ін.

✓ Міжнародний освітній центр (Unistudy) – лінк: <http://unistudy.org.ua/>

Міжнародні проекти і програми, які діють сьогодні в Україні, сприяють також вдосконаленню іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників. Розглянемо приклади і можливості деяких з них:

Програми «Fulbright Research and Development Program»²⁴ і «Fulbright Scholar Program»²⁵ дозволяють

¹⁸ Ізмайлова О.А. Формування іншомовної комунікативної компетенції як структурного компоненту комунікативної культури студентів мовних ВНЗ // Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти. – 2010. – № 17. – С. 66–72. – URL : <http://www-center.univer.kharkov.ua/vestnik/full/177.pdf>.

¹⁹ Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах / Авторський колектив: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. – К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. – Ч. 1. – 131 с. – С. 118 – URL : http://ihed.org.ua/images/biblioteka/Teor_i_tehmol_rozv_np_pracivnikiv_IVO-2017-131p_avtors-kolektiv.pdf.

²⁰ <https://www.hochschulkompass.de/home.html>.

²¹ http://www.research-explorer.de/research_explorer.en.html?schrift=assistent.

²² <https://www.study-in.de/en/>

²³ <https://www.research-in-germany.org/en/about-us.html>.

²⁴ <http://www.fulbright.org.ua/uk/pages/35/faculty.html>.

²⁵ <http://www.fulbright.org.ua/uk/pages/37/scholar.html>.

науково-педагогічним працівникам проводити дослідження в університетах США тривалістю від шести до дев'яти місяців; програма «Fulbright Foreign Language Teaching Assistant (FLTA) Program»²⁶ надає можливість фахівцям з лінгвістики, української літератури, перекладацьких студій, комунікацій, журналістики, американських студій, викладання англійської мови проходити стажування з викладання української мови у США.

При посольстві США в Україні діє програма імені Г. Гамфрі (Hubert H. Humphrey Fellowship Program for Mid-Career Professionals)²⁷. Програма пропонує можливості для професійного розвитку науково-педагогічних працівників завдяки вивченню вибраних навчальних дисциплін в університетах США під час академічної програми, участі у конференціях, спілкуванню у професійних мережах та набуттю практичного досвіду під час обов'язкового стажування.

З 2014 року по 2020 рік в Україні працює програма «Горизонт 2020»²⁸, в рамках якої Європейська дослідницька рада (ЄДР) здійснює фінансування та підтримку передових досліджень за окремими напрямками.

Діяльність, яка особливо підходить для розвитку іншомовної та міжкультурної комунікативної компетентностей науково-педагогічних працівників є тандемне навчання «обличчям до обличчя» (face-to-face tandem learning), або спільне навчання між представниками різних культур. Яскравий приклад такого навчання є план Програми ЄС Erasmus+, який передбачає обмін досвідом між країнами Європейського Союзу, під час якого науково-педагогічні працівники однієї країни можуть навчатися та співпрацювати з науково-педагогічними працівниками з іншої. В рамках даного проекту застосовуються різноманітні навчальні методи, які дозволяють тим хто проходить стажування, практикувати свої навички мовлення та покращувати власну іншомовну компетентність²⁹.

З більш повним переліком міжнародних програм (фондів), що надають гранти для фінансування проведення наукових досліджень, участі у наукових конференціях, навчальних поїздок науково-педагогічних працівників та аспірантів (2018-2019 pp.) можна ознайомитись за посиланням: <http://academy.gov.ua/pages/dop/36/files/4eba5150-579f-4ecd-bf2a-edbad7750f8a.pdf>

Оскільки науково-педагогічний працівник може виступати як об'єкт освітнього процесу відвідуючи, наприклад, курси іноземних мов, то розробникам навчальних програм необхідно визначати не лише компетентності, а також ситуації та професійні сфери, в яких вони будуть використовуватись.

У кожній сфері виникають різні професійні ситуації, які можна описати за такими параметрами:

- місце і час, де/коли вони відбуваються;
- установи або організації, структури і заходи яких контролюють більшість того, що, як правило, відбувається; у дійові особи, особливо у їхніх відповідних соціальних та професійних ролях;
- об'єкти (живі й неживі) навколишнього середовища;
- події, що відбуваються;
- операції, які виконуються дійовими особами;
- дискурс, що має місце в рамках ситуації; у канали комунікації (напр., телефон, електронна пошта, спілкування віч на віч і таке інше)³⁰.

У «Типовій програмі з англійської мови для професійного спілкування»³¹ наводиться зразок мовленнєвих умінь та професійних ситуацій, в яких вони використовуються, для того щоб проілюструвати, яким чином мова служить професійним потребам.

²⁶ <http://www.fulbright.org/uk/pages/20/FLTA.html>.

²⁷ <https://ua.usembassy.gov/uk/education-culture-uk/exchange-programs-uk/academic-exchanges-uk/hubert-h-humphrey-program-uk/>

²⁸ Горизонт 2020: Рамкова програма ЄС з досліджень та інновацій. – URL : <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/broshura-gorizont-2020-1201.pdf>.

²⁹ What is Tandem language learning? – URL : http://www.unibe.ch/studies/degree_programs/language_courses/aes/tandem/index_eng.html.

³⁰ Програма з англійської мови для професійного спілкування (English for Specific Purposes (ESP). National Curriculum for Universities) / Колектив авторів: Г.Є. Бакаєва, О.А. Борисенко, І.І. Зуєнок, В.О. Іваніщева, Л.Й. Клименко, Т.І. Козимирська, С.І. Кострицька, Т.І. Скрипник, Н.Ю. Тодорова, А.О. Ходцева. – К. : Ленвіт, 2005 – 119 с. – С. 11. – URL : file:///C:/Users/user/Desktop/ПОЗДІЛИ2018/national_esp_curriculum.pdf.

³¹ Програма з англійської мови для професійного спілкування (English for Specific Purposes (ESP). National Curriculum for Universities) / Колектив авторів: Г.Є. Бакаєва, О.А. Борисенко, І.І. Зуєнок, В.О. Іваніщева, Л.Й. Клименко, Т.І. Козимирська, С.І. Кострицька, Т.І. Скрипник, Н.Ю. Тодорова, А.О. Ходцева. – К. : Ленвіт, 2005 – 119 с. –С. 11. – URL : file:///C:/Users/user/Desktop/ПОЗДІЛИ2018/national_esp_curriculum.pdf.

Зразок мовленнєвих умінь та професійних ситуацій

Загальні професійні рубрики	Професійні рубрики Загальні професійні ситуації	Загальні вміння
Персональна ідентифікація	Ідентифікація Встановлення контактів/стосунків	Телефонні розмови Написання електронних повідомлень, листів Читання з метою пошуку необхідної інформації (напр., про можливих партнерів)
Загальне робоче оточення і повсякденна робота	Співбесіда (працевлаштування) Повсякденна адміністративна діяльність (напр., розробка проекту, планування, складання бюджету, аналіз, оцінювання, контроль і допомога, моніторинг, дослідження, тлумачення і т.д.)	Розуміння та написання резюме, супроводжуючих листів, рекомендацій Участь у співбесідах Заповнення бланків з відомостями про себе та організацію Розуміння і складання ділової документації (звітів, листів, доповідних записок і таке інше) Організація та внесення змін в організацію проведення зустрічей і засідань Планування наступних заходів і завдань Ведення та розуміння протоколів Ведення обліку Участь у дискусіях Читання з певною метою Презентація і передача інформації Надання й отримання зворотної інформації Відповідь на телефонні дзвінки
Стосунки з колегами і клієнтами	Засідання, зустрічі, бізнесланчі, спілкування через Інтернет, дискусії на робочому місці, переговори, світські події	Дискусії на професійні теми і дозвілля Обмін інформацією з різних питань Робота з кореспонденцією (листи, електронні повідомлення) Відповідь на телефонні дзвінки
Ділові подорожі	Турагентство, аеропорт, залізничний вокзал і таке інше На борту літака, судна, в поїзді і таке інше В готелі, ресторані, банку, на пошті і та ін.	Запит інформації, попереднє замовлення та бронювання Здійснення формальностей під час подорожі (напр., проходження митного і паспортного контролю) Заповнення бланків (напр., заява на отримання візи) Знаходження та вміння користуватися інформацією, необхідною під час подорожі (розклади, об'яви, Інтернет-сторінки) Реєстрація і виписка з готелю Обробка кореспонденції та відповідь на телефонні дзвінки
Міжнародні конференції, зустрічі, дискусії	До початку конференції: зустрічі, дискусії Під час конференції: зустрічі, дискусії Після конференції: зустрічі, дискусії	Обробка кореспонденції та відповідь на телефонні дзвінки Підготовка заходів Заповнення бланків (напр., заяви на участь у конференції) Презентації, виступи Читання доповіді Участь в дискусії Ведення протоколу засідання Ведення нотаток Звіт про конференцію, засідання Спілкування
Здоров'я та особиста безпека	У лікаря, в аптеці Невідкладна допомога Робоче місце Подорож	Запис на прийом до лікаря Усвідомлення правил техніки безпеки Дотримання інструкцій та попереджень Обробка кореспонденції та відповідь на телефонні дзвінки Знаходження спеціальної інформації в різних джерелах
Контракти та угоди	Працевлаштування Страховання Угоди про надання послуг (напр., найм автомобіля, помешкання) Партнерство/співробітництво	Укладання угод Усвідомлення пунктів контракту Обговорення контрактів Обробка кореспонденції та відповідь на телефонні дзвінки
Компанія/інформація про галузевий підрозділ	Структура Результати роботи Продукція/послуги/процес Штат Політика Реклама	Презентації Обмін інформацією Знаходження інформації в різних джерелах
Продукція і послуги	Продаж, купівля, претензія	Обробка замовлень Обробка кореспонденції та відповідь на телефонні дзвінки Заповнення бланків (напр., реєстрація скарги) Знаходження інформації в різних джерелах

Питання професійного та академічного характеру	Лекції, семінари, практикуми, консультації Бібліотека, лабораторія, ресурсний центр Заняття в аудиторії	Знаходження інформації в різних джерелах Мовлення та письмо з навчальною метою Заповнення бланків (напр., заява про участь у навчальному курсі за кордоном)
--	--	---

Успішний розвиток іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників може відбуватися за умови застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час самоосвіти і самовдосконалення. Ю. Барабаш надає необхідні рекомендації, аналізуючи ресурси на сайтах провідних видавництв, таких як Oxford University Press або Pearson, які надають значну кількість безкоштовних матеріалів, ігор, відео, художньої літератури за рівнями володіння іноземною мовою і радить звернути увагу на інтернет додатки Phrase-a-day, Learn English Words, Business English, Speak Business English, Advanced English for Business, Test your English, Pocket English, Oxford English Vocabulary Trainer та ін. з удосконалення певних умінь, які дозволяють розширити словниковий запас, вивчати функціональні конструкції, що є необхідними у певних ситуаціях спілкування, покращувати різні аспекти іншомовної мовленнєвої компетентності. Додатки на зразок IELTS Listening, English Listening and speaking, Business English Listening, Academic Listening тренують навички аудіювання. Practice English Grammar, Learn English Grammar, Oxford Grammar and Pronunciation допомагають удосконалювати граматичні навички та ін.³².

Одним із шляхів удосконалення процесу розвитку іншомовної комунікативної компетентності науково-педагогічних працівників є розвиток мислення іноземною мовою. Іншомовне мислення повинно здійснюватися у процесі виконання усних завдань, роботи над спеціальними текстами, використання аудіо та відео матеріалів, читання газетних та журнальних статей, прослуховування новин та інформаційних програм, спілкування з носіями мови.

Необхідною умовою ефективної міжкультурної комунікації є достатній рівень культурної грамотності, який дозволяє успішно читати оригінальні тексти з адекватним рівнем розуміння як експліцитної, так і імпліцитної інформації, співвідносячи прочитане з контекстом і змістом. У наукових працях Е. Хірша можна знайти рекомендації стосовно того як підвищити власну культурну грамотність³³.

Таким чином, процес розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників має відбуватися за дотримання таких основних принципів³⁴:

1. *Принцип мовленнєво-мисленнєвої активності і самостійності.* Розвиток іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника пролягає виключно через самостійну мовленнєво-мисленнєву діяльність.

2. *Принцип комплексності.* Розвиток іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника має відбуватися за формулою «культура через мову, мова через культуру». Принцип комплексності забезпечує нерозривність всіх сторін кожного з видів мовленнєвої діяльності (читання, аудіювання, говоріння, письмо).

3. *Принцип оволодіння іншомовною культурою через спілкування.*

4. *Принцип функціональності.* Даний принцип визначає адекватний процесу комунікації відбір матеріалу, а саме: відбір лексики з тих сфер комунікації, до участі в яких залучаються науково-педагогічні працівники; відбір лексичного матеріалу для обговорення проблем, що виникають під час міжкультурного спілкування та ін.

5. *Принцип ситуативності.* Ситуативність здатна створювати комунікативну реальність, чим викликати інтерес до повсякденного іншомовного мовлення і підвищувати мотивацію до вивчення самої мови.

6. *Принцип новизни.* Принцип новизни передбачає нешаблонну організацію освітнього процесу і різноманітність прийомів роботи чим підвищується інтерес до вивчення іноземної мови.

Предметна сторона навчання іноземної мови для науково-педагогічних працівників має включати:

– ситуації професійного міжкультурного спілкування (виступи у вищих освітніх закладах за кордоном, участь у навчальному процесі країни, де відбувається стажування та ін.), тематику репродуктивного спілкування (міжнародна соціально-культурна діяльність), аутентичні джерела за

³² Барабаш Ю.Г. Удосконалення іншомовної компетенції як важливої складової професійного розвитку особистості. – URL : file:///C:/Users/user/Desktop/ПОЗДІЛИ2018/Удосконалення%20іншомовної%20компетенції%20як%20важливої%20складової%20професійного%20розвитку%20особистості.pdf.

³³ Hirsch E.D., Jr. Cultural literacy. What every American needs know. – N. Y. : Random House, 1988. – P. 2–3.

³⁴ Концепція комунікативного іноязычного образования (теорія і її реалізація). – СПб : «Златоуст», 2007. – 200 с. – С. 32–37.

спеціальністю, практичні матеріали, які відповідають сфері і ситуаціям міжнародного спілкування.

- методи і прийоми активізації лекційних занять іноземною мовою (лекція-дослідження, лекція-дискурс з проблеми наукової спеціальності, лекція з розв'язанням міжкультурних ситуацій, міждисциплінарна лекція, лекція-консультація на базі програмування питань, лекція «прес-конференція», лекція з використанням програмованого контролю знань зі спеціальності);

- навчання з використанням міжкультурних ситуацій в освітньому процесі (розробка соціокультурних задач, аудиторні заняття з рішення спеціалізованих задач на основі вивчення оригінальних матеріалів, дискурс з розбору конфліктних ситуацій, пошук інформаційної доказової бази даних, заняття по створенню інформаційного пакету нормативної документації, рішення соціокультурних задач під час організації навчальної діяльності, розробка соціокультурної задачі і презентація її рішення в навчально-виховному процесі);

- аудиторні заняття в ігровій формі (презентація і розігрування ролей, ділові ігри з моделюванням міжкультурної стратегії і тактики в умовах прямого спілкування);

- навчання з використанням оригінального матеріалу (аналіз та інтерпретація аутентичного соціокультурного матеріалу, вибір проблеми з наступною підготовкою і проведенням заняття іноземною мовою);

- автономний режим роботи (виступ іноземною мовою, аналіз і розробка власного лекційного матеріалу іноземною мовою, підготовка до захисту рефератів / тезисів доповідей, захист міжкультурної освітньої продукції у вигляді статей, тезисів доповідей).

Зазначене вище дозволяє зробити **висновки**:

1. Розвиток іншомовної компетентності полягає виключно через самостійну мовленнєво-мисленнєву діяльність: навчання у мовних школах, підготовка і складання міжнародних іспитів, проведення занять іноземною мовою та ін.; вивчення і усвідомлення передового зарубіжного досвіду і обмін спеціалізованими вміннями і навиками (безпосередня участь у міжнародних конференціях через презентацію тезисів доповідей іноземною мовою, участь у міжнародній проектній діяльності на базі міжнародних лінгвістичних центрів та ін.)

2. Розвиток усіх компонентів іншомовної компетентності дозволить науково-педагогічному працівнику ефективно використовувати іноземну мову у власній професійній діяльності, саморозвитку і самоосвіті, здійснювати міжкультурну і міжособистісну комунікації з представниками інших країн.

3. Академічна мобільність збільшує шанси на професійну самореалізацію, а також дозволяє підвищувати рівень іншомовної компетентності.

Для активізації виконання вимог щодо розвитку іншомовної компетентності, які висувуються до науково-педагогічних працівників на рівні держави, керівникам закладів вищої освіти **рекомендовано**:

- стимулювати публікаційну активність науково-педагогічних працівників (публікування наукових праць у міжнародних рейтингових виданнях, апробація результатів досліджень на міжнародних наукових конференціях і форумах та ін.);

- заохочувати науково-педагогічних працівників до участі у міжнародних грантових програмах стажувань і проведення закордонних наукових досліджень;

- розповсюджувати інформацію про наявні міжнародні грантові програми;

- залучати іноземних фахівців до проведення тренінгів, семінарів, занять, спільної участі в конференціях;

- організовувати курси іноземної мови професійного спрямування для науково-педагогічних працівників і майстер-класи для викладачів англійської мови;

- створювати для науково-педагогічних працівників безкоштовні консультативні пункти з підготовки до іспитів з англійської мови.

- відкривати програми з підвищення кваліфікації, на яких штатні науково-педагогічні працівники могли б навчатися безкоштовно.

2.4. Професійний розвиток молодих викладачів в умовах інтеграції вищої освіти і науки

*Надія Дяченко,
кандидат педагогічних наук,
науковий співробітник
відділу інтеграції вищої освіти і науки
Інституту вищої освіти НАПН України*

Методичні рекомендації для молодих викладачів щодо успішного початку виконання професійних обов'язків та власного професійного розвитку

Преамбула

Реформування вищої освіти України у контексті інтеграції у світовий освітній простір мотивує та спрямовує заклади вищої освіти та особисто освітян відповідати світовим вимогам. Для того, щоб домогтися успіху у висококонкурентному середовищі, що знаходиться в постійному русі, заклади вищої освіти повинні забезпечити професійний розвиток своїх співробітників та надати їм можливість зробити свій внесок у продуктивність інституції¹.

Неперервний професійний розвиток персоналу займає центральне значення і вимагає ключових управлінських рішень, що будуть зроблені відповідно стратегії розвитку, структурі та ресурсозабезпеченню².

Найбільшим активом університету є його співробітники, і, відповідно, зростає попит на їхню високопродуктивну працю, тому постає необхідність повернення інвестицій університету у забезпечення професійного розвитку. Заклики до більш ефективної та сучасної практики навчання, більш високих результатів досліджень посилюють проблеми у виконанні професійних обов'язків в університетах. Ці проблеми додають значної складності науково-педагогічним працівникам, особливо молодим викладачам, які все частіше стикаються зі зростаючими вимогами до їх професійної діяльності. Щоб досягти успіху в умовах високої конкуренції та змін, найпершим завданням університетів має стати забезпечення комплексної підтримки та можливостей професійного розвитку молодих викладачів.

Для підтвердження вищезазначеного звернемося до Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG), розроблених та прийнятих ще у 2005 році. З 2012 року Стандарти були оновлені та відображені у підсумковій версії ESG³. Корисними й актуальними в нашому дослідженні є рекомендації, зазначені у пункті 1.5 щодо викладацького персоналу (teaching staff). У документі зазначено, що роль викладача є вирішальною у створенні високоякісного досвіду студентів та уможливленні набуття знань, компетентностей і навичок. Контингент студентів, який стає все різноманітнішим і зорієнтованим на результатах навчання, вимагає студентоцентрованого навчання і викладання, а отже, роль викладача також змінюється. Заклади вищої освіти несуть відповідальність за якість свого персоналу та забезпечення його сприятливим освітньо-науковим середовищем, що дозволяє ефективно виконувати власну роботу. Таке середовище пропонує та сприяє створенню можливостей для професійного розвитку викладачів, заохочує до інновацій у методах викладання та використання нових технологій⁴.

Високопрофесійні та вмотивовані науково-педагогічні працівники – це важлива складова у процесі досягнення університетом поставлених стратегічних цілей. Відповідно до цього твердження професійний розвиток має стати значущим компонентом в інституційній політиці кожного закладу вищої освіти. На цьому також наголошує Н. Мукан, аналізуючи процес професійного розвитку в університетах США, зазначаючи, що «проблема забезпечення професійного розвитку викладачів університетів є комплексною і вимагає подальших досліджень, зокрема, планування, організації, оцінювання, фінансування професійного розвитку; професійний розвиток, спрямований на педагогічну та наукову складові діяльності працівників університетів

¹ Blackmore P. Conceptions of development in HE institutions. Studies in higher education. – URL : https://www.researchgate.net/publication/232995115_Conceptions_of_development_in_higher_education_institutions.

² Blackmore P., Castley A. Capability development in universities. London: Leadership Foundation for Higher Education. – URL : <http://sdf.ac.uk/cms/wp-content/uploads/2016/07/developing-capability.pdf>.

³ Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). – К. : ТОВ «ЦС», 2015. – С. 4.

⁴ Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). – К. : ТОВ «ЦС», 2015.

тощо; операційний компонент професійного розвитку науково-педагогічних працівників»⁵.

Поняття «професійний розвиток науково-педагогічних працівників» охоплює весь академічний склад та у загальному розумінні визначається як спланована програма дій та заходів з удосконалення особистісних та професійних якостей викладачів. Проте, різні категорії викладачів, мають отримувати можливості для професійного розвитку відповідно їхньому рівню. Особливою категорією, що потребує більшої уваги та підтримки, є молоді викладачі, оскільки за перші два роки вони стикаються з різними викликами і потребують набагато більше зусиль для якісного виконання професійних обов'язків.

Отже, професійний розвиток молодих викладачів можна визначити як процес, результатом якого є інтеграція особистісних змін та професійних дій, що впливає на підвищення якості вищої освіти.

Аналіз зарубіжних практик щодо професійного розвитку молодих викладачів дозволив визначити, що програми розвитку пропонуються як на рівні університету, так і на рівні факультету. Найчастіші форми участі у професійному розвитку: тренінги, майстер-класи або воркшопи, конференції, круглі столи, наукові пікніки тощо. Програму заходів розробляють в освітніх центрах, що потім розміщується на сайті університету.

Зміст рекомендованого

Однією з основних відмінностей між вітчизняними закладами вищої освіти та зарубіжними є перелік певних чітких дій, які має виконати молодий викладач на початку власної професійної діяльності. Для цього розробляються методичні рекомендації, де окреслюють усі проблемні моменти, з якими може зустрітися молодий викладач.

Зупинимось детальніше на змісті розроблених у процесі дослідження методичних рекомендацій для молодих викладачів. Умовно методичні рекомендації розбиваються на три частини, зокрема, у першій частині подається інформація про університет або факультет, де починає працювати молодий викладач. Детально описуються цілі та місія університету та професійні обов'язки науково-педагогічних працівників згідно займаної посади. Також перша частина вміщує у себе інформацію про модель навчання, за якою працює університет.

У другій частині молодий викладач знайомиться з важливими питаннями щодо процесу викладання та організацією освітнього процесу, зокрема про цінності, принципи та методи у викладацькій діяльності, що означив для себе університет. Також молодий викладач отримує рекомендації щодо ефективної підготовки до викладацької діяльності, розроблення навчального плану, оцінювання результатів навчання студентів тощо. Також у другій частині має бути інформація й про те, як викладати для різних національностей. У зв'язку з розвитком академічної мобільності для студентів та викладачів. Цей аспект викладацької діяльності наразі є актуальним для вітчизняних закладів вищої освіти.

У третій частині молодий викладач може ознайомитися з можливостями професійного розвитку, що пропонує університет; з ресурсами для навчання та викладання. Також там можуть бути розміщені посилання з інформацією про основні форми підтримки молодих викладачів.

Оскільки перша частина методичних рекомендацій є індивідуальною для кожного закладу вищої освіти, то в дослідженні увагу спрямовано на другу та третю частини, де молодий викладач, може отримати поради для успішного початку професійної діяльності та подальшого професійного розвитку.

За основу взято методичні рекомендації технічного університету Сіднея та адаптовано до використання їхнього досвіду у вітчизняних закладах вищої освіти⁶.

Отже, на початку професійної діяльності молодий викладач має чітко розуміти, що ефективне планування – це перший крок до успішної викладацької діяльності. Це і є першим викликом для молодого викладача перед такими стресовими ситуаціями, як зустріч із новою групою студентів або перед першим навчальним заняттям. Також планування є одним із способів впевнитися, що поставлені цілі досягнуто.

Ефективне планування передбачає узгодженість цілей навчального предмета, зокрема навички, знання, способи мислення, що молодий викладач має на меті розвивати у студентів, та розробку навчальних матеріалів, критеріїв та завдань для оцінювання, що дозволять студентам досягти поставлених цілей. Плануючи кожне наступне заняття, молодий викладач може скоротити час на його підготовку шляхом врахування реакції та досвіду студентів, змін у власному досвіді тощо.

Корисним для молодих викладачів буде розуміння відмінності від «потрібно знати» – основна ідея

⁵ Мукан Н. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників університетів: досвід США. – URL : http://pedagogy.lnu.edu.ua/departments/pedagogika/periodic/pedos3t/tom1/40_mukan.pdf.

⁶ Survival guide for new teachers in UTS. – URL : https://www.uts.edu.au/sites/default/files/2018-03/survival_guide_booklet_v2018AL.pdf.

навчального предмета і його важливість та «цікаво знати» – це додатковий матеріал для зацікавлення студентів змістом навчального предмета.

Порада 1. Намагайтесь так спланувати активність на занятті, щоб студент у майбутньому мав можливість зрозуміти та застосовувати інформацію із «потрібно знати»⁷.

Порада 2. Слід визначити очікування студентів від навчального предмета, шляхом проведення короткого опитування на першому занятті щодо їхніх знань та мети вивчення вибраного предмета.

Порада 3. Поміркуйте, як будуть оцінюватися результати навчання студентів, урахуваючи, що оцінювання це не тільки перевірка матеріалу, засвоєного впродовж вивчення предмета, а й те, чи вміють студенти застосовувати набуті навички та знання, які компетентності вдалося сформувати.

Порада 4. Зверніть увагу на отримання зворотного зв'язку, тобто як студенти мають отримувати відгуки про свою успішність у навчанні.

При ефективному плануванні необхідно також виокремити ресурси для навчання студентів. Зарубіжний досвід вказує, на те, що перед початком навчальної сесії викладач має познайомити студентів із предметом, що буде вивчатися, для зацікавлення та залучення студентів до навчальної діяльності. Зазвичай використовують цікаве відео або оголошення, проводяться заходи для знайомства студентів один з одним, діагностичні вікторини або опитування. Також необхідно ознайомити студентів з інформацією про навчальні ресурси. Це можуть бути як посилання на онлайн ресурси, або на підручники, що допоможуть при навчанні.

Порада 5. При виборі ресурсів для навчання зверніть увагу на наявність авторських прав для запобігання використанню неякісного контенту, або зверніться до бібліотекаря університету для добору якісних навчальних матеріалів (зазначимо, що у вітчизняних закладах вищої освіти така можливість для молодих викладачів надається зрідка).

Організація аудиторної діяльності є важливою складовою у процесі викладання, де у молодого викладача можуть виникнути певні труднощі, зокрема це стосується вибору форм організації освітнього процесу та видів навчальних занять навчального заняття. Щоб запобігти їх виникненню чи звести до мінімуму, варто керуватись статтею 50 Закону України «Про вищу освіту»:

«1. Освітній процес у вищих навчальних закладах здійснюється за такими формами:

- 1) навчальні заняття;
- 2) самостійна робота;
- 3) практична підготовка;
- 4) контрольні заходи.

2. Основними видами навчальних занять у вищих навчальних закладах є:

- 1) лекція;
- 2) лабораторне, практичне, семінарське, індивідуальне заняття;
- 3) консультація.

3. Вищий навчальний заклад має право встановлювати інші форми освітнього процесу та види навчальних занять»⁸.

Звертаємо увагу на останній пункт як такий, що не обмежує ініціативу викладача у виборі форм освітнього процесу та видів навчальних занять.

Зарубіжні найчастіше заклади вищої освіти використовують семінари, воркшопи, майстер-класи. Перевага у виборі форми проведення надається роботі у малих групах, завдяки якій у студентів підвищується здатність працювати спільно, створюється можливість обмінюватися думками, а молодий викладач забезпечує активність у навчальній діяльності.

Порада 6. Для успішного проведення навчального заняття необхідно врахувати наступні позиції: створення позитивного настрою у групі (використовуйте вправи на знайомство для зняття напруги серед студентів);

- окреслення основних правил, яких потрібно дотримуватися на заняттях (ознайомити студентів з тим, як будуть проходити заняття та з вимогами до оцінювання);
- створення комфортного фізичного середовища для роботи у групах (бажано розмістити меблі не в один ряд);
- залучення студентів до активної діяльності (розбиття студентів на групи або у пари).

⁷ Survival guide for new teachers in UTS. – URL : https://www.uts.edu.au/sites/default/files/2018-03/survival_guide_booklet_v2018AL.pdf. – P. 15.

⁸ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

Досвідчені викладачі дотримуються думки, що на першому занятті закладається темп та настрої до вивчення всього курсу. Тому для ознайомлення пропонуємо молодим викладачам рекомендації, щодо підготовки і проведення першого заняття.

Порада 7. Ознайомтеся з ключовими моментами першого заняття, а саме:

- презентуйте себе перед студентами (контактні дані, минулий досвід);
- надайте можливість студентам дізнатися про інших;
- обговоріть очікування від вивчення предмета;
- організуйте роботу з практичної діяльності;
- підведіть підсумок та обговоріть зі студентами очікування від наступного заняття⁹.

Також, наведемо декілька корисних порад для молодих викладачів з приводу планування та підготовки до проведення першого лекційного заняття. Оскільки лекційне заняття не передбачає тільки трансляцію теоретичного матеріалу науково-педагогічним працівником, а потребує залучення студентів до активної роботи, то корисним буде окреслити основні практичні кроки до успішного проведення першої лекції.

Порада 8. Використовуйте наступні пункти при підготовці до першого лекційного заняття:

- відвідайте аудиторію за тиждень до початку заняття, щоб ознайомитися з приміщенням та обладнанням;
- сплануйте свій час, щоб прибути на заняття раніше;
- привітайте студентів з початком роботи;
- познайомтеся зі студентами та переконайтеся, що ваше ім'я правильно написано на слайдах або на дошці;
- надайте інформацію щодо проведення консультацій (час та форму проведення);
- почніть заняття із чогось цікавого та захоплюючого (це може бути обговорення раніше вивченого студентами або задайте проблемне питання та організуйте обговорення у парах чи групах), щоб мотивувати студентів до активної роботи;
- надайте не тільки загальний огляд предмета та тем, що будуть вивчатися, а й переконайтеся, що ви залучаєте студентів до розуміння ключових ідей;
- встановіть основні правила;
- попросіть студентів розглянути план заняття, що вони отримали та мали прочитати перед заняттям, та обговорити його у групах й потім задати питання. Окресліть моменти оцінювання роботи студентів та як їм досягти успіху;
- поясніть, як будуть проходити заняття та як ви будете використовуватись матеріали онлайн. Надайте час для запитань;
- наприкінці заняття проведіть короткий тест, щоб зрозуміти, що засвоїли студенти і які моменти необхідно роз'яснити;
- подякуйте студентам за увагу;
- проаналізуйте, що працювало добре і що ви би могли зробити по-іншому наступного разу¹⁰.

Обов'язковою умовою ефективного викладання є використання різноманітних освітніх технологій, що мають відповідати потребам та досвіду студентів. Тобто, молодий викладач у своїй роботі має враховувати те, як хочуть навчатися студенти, визначити теми, що доцільно вивчати індивідуально, коли потрібно організувати групову роботу, який матеріал краще засвоюється засобами медіа-технологій.

Порада 9. З'ясуйте та визначте найкращі варіанти онлайн-завдань, що допоможуть студентам підготуватися до занять, для роботи в аудиторії та поза її межами.

Для цього необхідно, щоб на сайті університету було створено окрему сторінку до кожної навчальної дисципліни (предмета), де б розміщувалась інформація та ресурси для викладачів та студентів.

Однією з проблем, що може виникнути у молодих викладачів під час організації освітнього процесу – це управління аудиторією. Порушення дисципліни студентами створює ситуацію напруги та перешкоджає якісному викладанню та навчанню. Молодий викладач не має ігнорувати виникаючі порушення, натомість бажано реагувати на них миттєво та спокійно.

Порада 10. Використовуйте наступні кроки для усунення проблеми з порушеннями дисципліни:

⁹ Survival guide for new teachers in UTS. – URL : https://www.uts.edu.au/sites/default/files/2018-03/survival_guide_booklet_v2018AL.pdf. – P. 15.

¹⁰ Survival guide for new teachers in UTS. – P. 24–25.

- намагайтеся відразу зацікавити студентів предметом та встановіть основні правила;
- якщо виникають порушення, то поговоріть зі студентами відкрито та з'ясуйте причини їх виникнення;
- зупиніть заняття та спокійно скажіть, що поведінка (запізнення, гучні розмови тощо) ускладнює навчання інших студентів, що потрібно поважати інших;
- якщо порушення продовжуються, поговоріть з окремими студентом наодинці після занять або зверніться за допомогою до наставника ¹¹.

Важливим та актуальним для молодих викладачів вітчизняних закладів вищої освіти є готовність працювати зі студентами різних культурних традицій. Це безпосередньо пов'язано з розвитком мобільності студентів, студентськими обмінами між університетами. Окрім мовних відмінностей, молодому викладачу необхідно враховувати те, що студенти мають інше сприйняття організації освітнього процесу, ролі викладачів та студентів, що відмінні від їхнього досвіду та звичаїв країни.

Порада 11. Ознайомтеся з основними практичними кроками, що допоможуть налагодити зв'язок зі студентами з різними культурними традиціями:

- надайте студентам інформацію про процес навчання в межах дисципліни, що викладаєте;
- дозвольте студентам подумати та обговорити питання, перш ніж відповісти;
- чітко встановіть, що ви очікуєте від студентів;
- проаналізуйте зі студентами критерії оцінювання та форми контролю;
- ознайомте студентів з правилами написання та оформлення звітних робіт, що діють в межах дисципліни, що викладаєте;
- створіть можливості для спільної роботи в аудиторії;
- демонструйте позитивне ставлення та чутливість до потреб студентів;
- заохочуйте студентів до зустрічей та взаємодії один з одним ¹².

Зазначені вище поради допоможуть молодому викладачу швидко адаптуватися до виконання професійних обов'язків, не відволікатися та витратити багато часу на підготовку до занять, а також сприятиме становленню власного стилю викладання.

Комплексна підтримка та професійний розвиток молодих викладачів

Дослідники звертаються до проблеми професійного розвитку науково-педагогічних працівників, наголошують на тому, що професійний розвиток це: один із різновидів горизонтальної кар'єри спеціаліста; це процес, що сприяє вдосконаленню особистості у процесі її професійної діяльності ^{13; 14; 15}.

Дослідник Н. Mizell ¹⁶, працюючи над проблемою професійного розвитку вчителів, дійшов висновків про результативність процесу професійного розвитку. Ці висновки доречно було б адаптувати та використовувати у процесі професійного розвитку науково-педагогічних працівників, у тому числі і молодих викладачів. Він наголошує, що професійний розвиток дає три рівні результатів: а) викладачі засвоюють нові знання та навички через участь у заходах, що стосуються професійного розвитку; б) викладачі мають використовувати те, чого вони навчилися, щоб поліпшити викладання та лідерство; в) підвищення рівня знань та досягнень студентів, оскільки викладачі практично використовують та впроваджують новий досвід у професійну діяльність. Результати професійного розвитку можна оцінити за допомогою таких методів, як опитування, тести, спостереження, відеозаписи та інтерв'ю.

Молоді викладачі, починаючи власну професійну діяльність, потребують допомоги наставника. Прикро, але, у вітчизняних закладах вищої освіти інститут наставництва не працює у повній мірі. Для комплексної підтримки молодих викладачів необхідно розробити методичні рекомендації як для наставників, так і для тих, хто переймає їхній досвід, тобто у межах закладу вищої освіти – це молоді

¹¹ Survival guide for new teachers in UTS. – URL : https://www.uts.edu.au/sites/default/files/2018-03/survival_guide_booklet_v2018AL.pdf. – P. 27.

¹² Survival guide for new teachers in UTS. – P. 29.

¹³ Федірчик Т.В. Теоретико-методичні засади розвитку педагогічного професіоналізму молодого викладача вищої школи в процесі науково-педагогічної діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Чернівці, 2016. – 452 с.

¹⁴ Gupta A. Professional Development of Teachers in Higher Education. Journal of Education and Practice. – URL : <http://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/7870>.

¹⁵ Cochran-Smith M., Lytle S. Beyond certainty: Taking an inquiry stance on practice. Teachers caught in the action: Professional development that matters // New York : Teachers College Press. – 2001. – P. 45–58.

¹⁶ Mizell H. Why Professional Development Matters. Oxford: Learning Forward. – URL : https://learningforward.org/docs/default-source/pdf/why_pd_matters_web.pdf. – P. 16.

викладачі.

У зарубіжних закладах вищої освіти наставництво є обов'язковою складовою освітнього процесу. Завдяки наставництву молоді викладачі отримують можливість швидше адаптуватися до професійної діяльності та у майбутньому використовувати отриманий досвід у роботі зі студентами, наприклад при керуванні науковими роботами студентів.

Наставництво можна розглядати як процес, за допомогою якого більш досвідчений фахівець (викладач) надає рекомендації та поради тим, хто менш досвідчений для розвитку їхньої кар'єри. Наставницькі відносини розвиваються за допомогою спрямованої індивідуальної уваги та підтримки, що спрямована на передачу інформації та розвиток навичок, визнаючи при цьому взаємні вигоди таких відносин. Перевагою у роботі наставників найчастіше зазначають розуміння, що отримується у власному стилі роботи, а для вихованців (а mentee) – переваги, отримані від можливості вчитися у когось з більш високим рівнем досвіду¹⁷. Також, наставництво сприяє і розвитку факультету. Наведемо переваги наставництва для всіх трьох учасників цього процесу.

Для молодих викладачів робота з наставником надає наступні переваги:

- ✓ Розвиток нових умінь і навичок, наприклад, у навчанні, дослідженні, вирішенні конфліктів;
- ✓ Отримання доступу до нових професійних мереж та контактів;
- ✓ Пошук нових шляхів вирішення проблем;
- ✓ Допомога в плануванні кар'єри - включаючи підготовку до просування по службі;
- ✓ Збільшення довіри та задоволеності роботою.

Переваги для наставника включають:

- ✓ Розвиток навичок слухання та тренування;
- ✓ Підвищення рівня самоповаги та впевненості у собі;
- ✓ Розвиток лідерських та міжособистісних навичок;
- ✓ Можливість активно сприяти професійному розвитку колеги.

Переваги для факультетів включають:

- ✓ Забезпечення освітнього процесу талановитими співробітниками;
- ✓ Внутрішній розвиток потенційних лідерів;
- ✓ Збільшення рівня задоволеності роботою та підвищення продуктивності праці через

підвищення мотивації;

- ✓ Налагодження співробітництва між факультетами;
- ✓ Розвиток почуття спільності¹⁸.

Користуючись досвідом зарубіжних закладів вищої освіти в організації процесу наставництва, необхідним є опис того, як відбувається початок роботи наставника з молодим викладачем та визначити основні кроки молодого викладача на початку роботи з наставником. Опис початкових кроків дасть можливість вітчизняним закладам вищої освіти впровадити наставництво, як процес комплексної підтримки молодих викладачів.

Спершу необхідно зазначити, що роль наставника полягає у підтримці, скеруванні (направленню) вихованців, у процесі досягнення їхніх цілей, і в той же час наставник виступає як зразкова модель й забезпечує конструктивну критику та надає пропозиції, що будуть корисними для професійного розвитку молодого викладача.

Також важливо зазначити, що наставник не є менеджером, та не може замінити роботу, що виконується між супервайзером та молодим викладачем. З іншого боку, вихованець не має чітко наслідувати наставника, щоб уникнути ситуації, коли ментор, виховуючи молодого викладача, розраховує на створення свого «клону». Такий спосіб наставництва не приводить до професійного розвитку молодого викладача та створює перешкоди у формуванні власної наукової думки або ідей, щодо викладацької діяльності.

Отже, у практиці зарубіжних країн окреслено наступні якості наставника, з метою побудови позитивних наставницьких відносин:

- ✓ уміння слухати та рефлексувати на почуте;
- ✓ уміння доцільно використовувати набутий досвід (ділитися своїми помилками у роботі, влучно використовувати жарти та роз'яснювати ситуації, що виникали);

¹⁷ Academic Mentoring Program. Guidelines for participants. – UNSW, Australia. – 2015. – URL : <https://slidex.tips/download/academic-mentoring-program-built-environment-art-design>.

¹⁸ Academic Mentoring Program. Guidelines for participants. – UNSW, Australia. – 2015.

- ✓ уміння зберігати конфіденційність та проявляти повагу;
- ✓ вміння навчати та виховувати своїх вихованців;
- ✓ допомагати вихованцям у налагодженні нових професійних контактів;
- ✓ володіти навичками стимулювання своїх вихованців;
- ✓ уміння підтримувати навички самоврядування молодих викладачів;
- ✓ уміти не засуджувати, а навпаки розуміти та приймати відмінності між людьми та їхнім стилем роботи¹⁹.

Також до обов'язків наставника входить:

- управління наставницькою сесією (заняттям), і у той же час наставник заохочує молодих викладачів до відповідальності за зміст сесії;
- допомогти побачити ширші та довгострокові цілі професійної діяльності, якщо молодий викладач турбується тільки про теперішні та короткострокові цілі;
- допомогти молодому викладачу переосмислити свої погляди на певні ситуації, або подивитися на них з іншої точки зору;
- бути зацікавленим у прогресі молодого викладача²⁰.

Нижче подано основні аспекти, яких наставник торкається у своїй роботі з молодими викладачами (рис. 1).

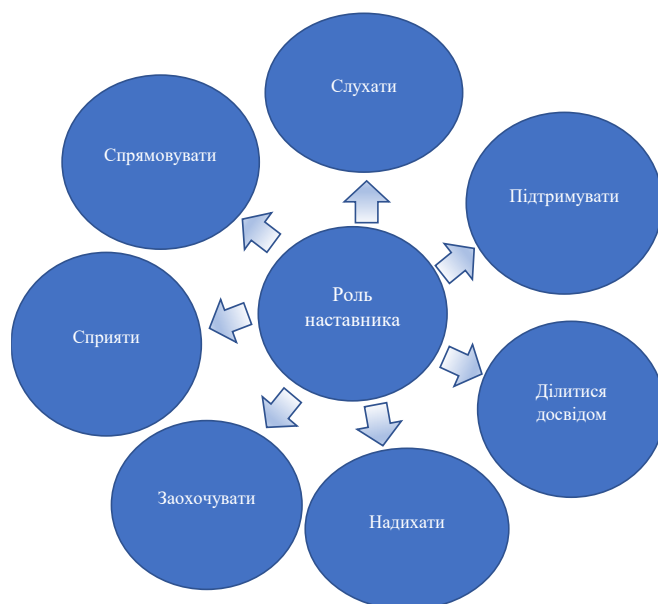


Рис. 1. Роль наставника у роботі з молодим викладачем

Також необхідно зазначити ситуації, яких необхідно уникати у роботі з молодим викладачем. Наприклад, наставник не має бути радником або консультантом, а тільки спрямувати вихованців на консультаційні послуги, що пропонує університет. Також наставник має пам'ятати про те, що на першій зустрічі мають бути означені межі спілкування з вихованцем, щоб уникнути ситуації, коли молодий викладач переходить у дружні відносини або стає довіреною особою наставника.

Наставництво – не односторонній процес, тому доцільно описати і роль вихованця, тобто молодого викладача у наставницьких відносинах, яка полягає насамперед у тому, щоб навчатися у свого наставника. У побудові позитивних відносин з наставником, молодий викладач має:

- ✓ вміти сприймати уважно інформацію;
- ✓ бути відповідальним за власний професійний та особистісний розвиток;
- ✓ підтримувати конфіденційність та повагу;
- ✓ сприймати не тільки позитивні відгуки, а й негативні;
- ✓ рефлексувати на інформацію, що пропонувався для обговорення або вивчалася;
- ✓ бути повністю задіяним у роботі з наставником (брати участь у запланованих заходах, бути

¹⁹ Academic Mentoring Program. Guidelines for participants. – UNSW, Australia. – 2015.

²⁰ Wakeham Clare Guidance on setting up a mentoring scheme. – URL : https://www.learning.ox.ac.uk/media/global/wwwadminoxacuk/localsites/oxfordlearninginstitute/documents/supportresources/Guidance_on_setting_up_a_mentoring_scheme.pdf.

пунктуальним та чесним)^{21; 22}.

Отже, *першим кроком* для наставника та молодого викладача має стати узгодження між ними цілей, термінів та очікувань. Умовно, це підписання «контракту» або договору, де зазначаються основні організаційні питання у їхній роботі.

Молодий викладач та наставник мають досягти домовленості у:

- ✓ визначенні термінів зустрічей та їх тривалості (загальноприйнятною схемою зустрічей є одна година один раз на місяць, проте схему можна корегувати відповідно до можливостей обох сторін);
- ✓ встановленні кількості зустрічей та загальної тривалості занять з наставником (також можна використати загальну схему для планування зустрічей, а саме: 6 місяців та 6 занять. Проте ця тривалість може змінюватися в залежності від потреб обох сторін);
- ✓ обговорити місце зустрічі (тобто знайти таке місце де вихованець та наставник зможуть відчувати себе спокійно та вільно обговорювати проблеми);
- ✓ визначити способи комунікації між зустрічами (узгодити як відбуватиметься спілкування, наприклад по телефону, електронній пошті або особиста зустріч);
- ✓ ведення записів (визначити відповідального за ведення записів обговорених питань та запланованих дій, та формату звітності за виконану роботу)²³.

Другий крок у співпраці молодого викладача і наставника включає в себе опрацювання її змісту, тобто визначення очікувань.

Зі сторони *молодого викладача* доцільно відповісти на наступні питання:

- Які у вас цілі для спільної роботи з наставником? (Якщо вони не досить чіткі, то варто їх обговорити з наставником);
- Що ви очікуєте отримати від участі у процесі роботи з наставником? (спонсорство, отримання поради, обмін думками або досвідом, розвиток професійних або особистісних навичок, досягнення поставлених цілей тощо);
- Що Ви очікуєте отримати від наставника відносно досягнення ваших цілей?
- Як Ви будете оцінювати досягнення цілей?
- Чи є питання, що Ви не бажаєте обговорювати з наставником?

Наставник, у свою чергу, має приділити увагу таким аспектам у роботі з вихованцем (молодим викладачем) як:

- розуміння цілей молодого викладача;
- здатність забезпечити досягнення цілей молодого викладача;
- яку частину свого часу він може приділити для роботи з наставником у період між зустрічами;
- визначення власних меж у роботі з вихованцем.

Важливим також є означення *спільних* позицій у роботі наставника з молодим викладачем:

- розуміння конфіденційності обома учасниками цього процесу є необхідною умовою для забезпечення продуктивності наставництва;
- як ви сплануєте свої дії, якщо один із учасників наставницьких відносин припинить їх дію до узгодженого часу²⁴.

Корисним також є досвід University of Highlands and Islands щодо ефективної організації першої зустрічі наставника з молодим викладачем. У методичних рекомендаціях для наставників «Mentoring Handbook»²⁵ представлено список уточнюючих запитань до вихованця, а саме:

- Що необхідно знати наставнику про вихованця? (соціальний аспект – історія кар'єри, внутрішні обставини, інтереси за межами професійної діяльності. Щодо кар'єрного зростання, то необхідно обговорити позитивні та негативні сторони роботи в певному закладі вищої освіти, минулі досягнення та невдачі, ознайомитися з поглядами вихованця щодо власної картини успіху; цілі професійного розвитку – визначити, що молодому викладачу необхідно вдосконалити, які кар'єрні цілі поставлені та виявити найактуальніші

²¹ Academic Mentoring Program. Guidelines for participants. – UNSW, Australia. – 2015. – URL : <https://slidex.tips/download/academic-mentoring-program-built-environment-art-design>.

²² Wakeham Clare Guidance on setting up a mentoring scheme. – URL : https://www.learning.ox.ac.uk/media/global/wwwadminoxacuk/localsites/oxfordlearninginstitute/documents/supportresources/Guidance_on_setting_up_a_mentoring_scheme.pdf.

²³ Wakeham Clare Guidance on setting up a mentoring scheme. – P. 25-26.

²⁴ Wakeham Clare Guidance on setting up a mentoring scheme. – P. 26.

²⁵ Mentoring Handbook, 2016. – URL : <https://www.uhi.ac.uk/en/t4-media/one-web/university/students/support/mentoring/documents/Mentoring-handbook.pdf>.

проблеми, з яких вихованець потребує допомоги)

- Що необхідно зробити для того, щоб спільна робота приносила задоволення та користь для обох сторін?

- Що є пріоритетами для обох сторін?

- Чи буде визначений план роботи на наступну зустріч або вона буде проходити неформально?

- Чи є питання, котрі мають бути опрацьовані на цій зустрічі?²⁶

Основою роботи наставника з молодим викладачем має стати взаємоповага. Для побудови ефективних наставницьких відносин, у зарубіжних методичних рекомендаціях, подаються поради як потрібно діяти не тільки наставнику, а й вихованцю (молодому викладачу).

Означимо *поради*, як має діяти *наставник* у процесі зустрічей:

✓ Контролюйте тривалість зустрічі, тому що розмова може охоплювати різні аспекти, проте Ви, як наставник, маєте бути впевненим, що головне питання зустрічі залишається у фокусі уваги, дотримуватися означених меж, що узгоджені на першій зустрічі.

✓ Слухайте активно.

✓ Займіть позицію спостерігача.

✓ Узагальнюйте, що Ви почули та робіть висновки.

✓ Правильно формулюйте запитання.

✓ Створюйте проблемні ситуації, тобто необхідно поставити під сумнів, те про, що говорить вихованець, це спонукатиме його до активних дій та знаходження можливостей для вирішення ситуації.

✓ Заохочуйте молодого викладача досліджувати широкий спектр можливостей.

✓ Проводьте консультації для обміну досвідом, зважаючи на межі, що встановлені на першій зустрічі.

✓ Слідкуйте за динамікою прогресу професійного розвитку молодого викладача.

У свою чергу, для молодого викладача, можна порадити наступне:

✓ Ви маєте брати на себе відповідальність за зміст зустрічей, тобто не очікуйте, що наставник вирішить ваші проблеми. Пам'ятайте, що метою наставництва є робота над професійним розвитком.

✓ Намагайтеся бути відкритим для розвитку самосвідомості та прийняття змін, що відбуватимуться.

✓ Прислуховуйтеся до порад наставника, проте це не означає, що Ви маєте повністю погоджуватися з почутим. Спочатку проаналізуйте отриману інформацію і виділіть для себе з чим Ви погоджуєтесь та чи будете Ви це реалізовувати.

✓ Між зустрічами враховуйте результати обговорень у своїй професійній діяльності та слідуйте узгодженим діям²⁷.

Рекомендації щодо розробки індивідуального плану професійного розвитку молодих викладачів

Комплексна підтримка, що надається молодим викладачам на початку їх трудової діяльності, включає призначення наставника. Для ефективного професійного розвитку також необхідне обмірковане планування дій та обов'язково підтримання зворотного зв'язку з наставником. Після декількох індивідуальних консультацій з наставником, молодий викладач має скласти індивідуальний план, однією з складових якого є зазначення молодим викладачем інформації, щодо участі у заходах, присвячених власному професійному розвитку.

У Florida Gulf Coast University²⁸ наголошують на тому, що план професійного розвитку є основною підставою для щорічної оцінки викладачів. Щорічна доповідь щодо досягнень у професійному розвитку відбувається наприкінці навчального року, де розглядаються результати виконаної роботи та чи досягнуті поставлені цілі²⁹.

Індивідуальний план професійного розвитку має поєднуватися з цілями всього академічного складу та місією університету. Також необхідно брати до уваги наявні теоретичні знання, практичні навички та розуміти роль і необхідність розвитку у майбутньому. План має включати наступне:

- області (напрявлення) розвитку;

²⁶ How to Catch and Keep a Quality Mentor. – URL : <https://www.themuse.com/advice/how-to-catch-and-keep-a-quality-mentor>.

²⁷ Wakeham Clare Guidance on setting up a mentoring scheme. – URL : https://www.learning.ox.ac.uk/media/global/wwwadminoxacuk/localsites/oxfordlearninginstitute/documents/supportresources/Guidance_on_setting_up_a_mentoring_scheme.pdf. – P. 26.

²⁸ Florida Gulf Coast University. – URL : <https://www.fgcu.edu/>

²⁹ Florida Gulf Coast University. – URL : https://www2.fgcu.edu/AA/Files/provost/Professional_Development_Plan_-_Sample.pdf

- необхідні дії, для досягнення розвитку (тренінги, коучінг, наставництво);
- спостереження за прогресом.

У процесі підготовки плану розвитку наступні аспекти мають бути враховано, а саме: нові навички, що рекомендовані або цікавлять викладача, можливі шляхи для створення нових знань, близькі або далекі цілі кар'єрного зростання, шляхи для розвитку у межах займаної посади ³⁰.

На зустрічі з наставником молодий викладач, розуміючи власні очікування від роботи в закладі вищої освіти, обговорює близькі та далекі цілі, робочий план на перший рік, або на період стажування; планує участь у заходах з професійного розвитку для кар'єрного зростання. Ще одна зустріч спрямовується на обговорення програми власного розвитку, кар'єрних потреб та інтересів ³¹.

Однією із особливостей у складанні індивідуального плану професійного розвитку є те, що він має бути розроблений ще до початку виконання молодим викладачем його професійних обов'язків.

Підтримуємо думку фахівців із The Colorado Office of Early Childhood, які зазначають, що індивідуальний план професійного розвитку – це позначення минулого досвіду та план майбутнього професійного розвитку. Це також може бути інструментом адміністраторів, котрим вони користуються у роботі з викладачами, щоб підтримувати їх зусилля у професійному розвитку та кар'єрному зростанні. Фахівцями цього відділу запропоновано 4 основні кроки при складанні індивідуального плану професійного розвитку, а саме:

- ✓ оцінити власні поточні інтереси, знання та навички;
- ✓ визначити та спиратися на сильні сторони й визначити пріоритети для окремих напрямків зростання;
- ✓ визначити стратегії та ресурси для підтримки плану дій;
- ✓ проаналізувати власний прогрес та професійне зростання ³².

Також зауважимо, якщо у викладача чітко окреслено запити (що потрібно вивчати та вдосконалювати), то ці інвестиції принесуть більше користі у його власний професійний розвиток.

Зазначене вище, дозволяє стверджувати, що відповідно до набутого раніше досвіду, наявних теоретичних та практичних знань індивідуальний план професійного розвитку (тобто його змістова частина) не може бути однаковим для кожного молодого викладача. При розробці або заповненні індивідуального плану професійного розвитку молодий викладач має проаналізувати свої знання, вміння та можливості. Враховуючи визначені молодим викладачем пункти індивідуального плану власного професійного розвитку, він може реалізовувати план як у повному обсязі, так і вибрати ті частини, котрі важливіші для його професійного зростання на час складання плану.

Оскільки створення плану професійного розвитку – це рефлексивний процес, то можна стверджувати, що чим більше часу викладач працює з ним, тим більш значимим та результативним буде план. Обов'язковою умовою розроблення індивідуального плану є обговорення всіх частин з керівником або наставником ³³.

Наглядачі та викладачі повинні використовувати щорічну оцінку ефективності, щоб переглянути попередні досягнення, можливості та визначити потреби у подальшому розвитку. На момент проведення оціночної наради (з приводу виконання індивідуального плану) наставник та викладач визначають цілі на наступний рік. Цілі можуть бути пов'язаними з професійною діяльністю або служінням університету або спрямовані на підвищення кваліфікації, рівня освіти викладача та спонукання його до просування на наступну сходинку у кар'єрі. Наглядачі мають аналізувати рівень кваліфікації науково-педагогічних працівників, щоб визначити, де потрібне вдосконалення ³⁴.

Ураховуючи надбання зарубіжних закладів вищої освіти, наведемо приклад основних пунктів плану професійного розвитку молодого викладача.

Важливим та складним пунктом при складанні індивідуального плану професійного розвитку для молодого викладача є **визначення професійних цілей**. Як приклад, за цілі молодий викладач може поставити

³⁰ Performance & Development Review. – URL : <http://www.gla.ac.uk/myglasgow/humanresources/all/pay/pdr/pdrprocess/#d.en.524547/>

³¹ A guide to survival. – URL : <https://www.uts.edu.au/research-and-teaching/learning-and-teaching/develop-your-academic-career/information-new-staff-1/>

³² The Colorado Office of Early Childhood. – URL : http://coloradoofficeofearlychildhood.force.com/oec/OEC_Resources?p=Resources&s>About-Us&lang=en.

³³ Individual Professional Development Plan. – URL : <https://ecpd.costartstrong.org/ets/pages/default.aspx?p=competencies>.

³⁴ Schmidt R. Employee professional development plan. – URL : <https://www.saintpaul.edu/aboutus/pdf/Professional%20Development%20Plan.pdf>.

як вдосконалення вмінь на позиції, яку зараз займає; підготовка до займання іншої посади або отримання додаткових сертифікатів для підвищення кваліфікації. Питання, що ставить перед собою молодий викладач, можна записати у такій формі: «Де Ви бачите себе через рік?» (визначення близьких цілей) або «Де Ви бачите себе через 3 роки?», «Де ви бачите себе через 5 років?» (визначення далеких цілей).

Наступним пунктом є **визначення та опис конкретних кроків** для досягнення поставлених цілей. Після зазначення кроків, молодий викладач має визначити, котрі ресурси йому потрібні. Ресурси можуть бути людськими, у вигляді фінансової підтримки або у потребі додаткових матеріалів.

Подальшими кроками мають стати **виокремлення бар'єрів та шляхів їх подолання**. Тобто, молодий викладач аналізує всі можливі перешкоди, з котрими може зіткнутися та визначає ресурси, що допоможуть йому.

Ще одним важливим пунктом є **зазначення** молодим викладачем **доказів досягнення** ним **поставлених цілей**. Це може бути отримання сертифікату щодо проходження додаткових курсів, тренінгів, конференцій, або документа, що засвідчує освоєння програми з підвищення кваліфікації. І останнім кроком має бути **визначення часових меж щодо завершення запланованих дій** та отримання очікуваних результатів.

Індивідуальний план професійного розвитку може розширюватися за рахунок конкретизації трьох складових професійної діяльності науково-педагогічних працівників: викладання, дослідження та служіння університету. Тобто, молодий викладач за кожним видом діяльності виділяє окремо цілі для вдосконалення викладання, дослідження та служіння та описує кроки досягнення. Наприклад, у розділі служіння молодий викладач може визначити напрями або конкретні дії, що він буде виконувати у межах факультету, університету та що він може зробити на національному рівні або міжнародному.

Ще одним із важливих моментів у складанні індивідуального плану є те, що молодий викладач після його розробки обов'язково має оцінити та зіставити всі визначені цілі між собою й визначити чи узгоджуються вони, чи конфліктують. У випадку наявності конфлікту молодий викладач із допомогою наставника має вирішити, як подолати цей конфлікт.

Висновки

Запропоновані методичні рекомендації щодо професійного розвитку молодих викладачів дозволяють розглянути цей процес комплексно та сприятимуть більш ефективної його організації. Визначено, що професійний розвиток молодого викладача – це комплексний процес, де молодий викладач примножує наявні теоретичні знання, отримуючи певний практичний досвід. Зарубіжні практики щодо професійного розвитку вказують на те, що для молодих викладачів вкрай важливо посилити методичну складову викладацької діяльності та обов'язково вміти визначати ті сфери професійної діяльності, де є потреба у розвитку. Для цього вітчизняним закладам вищої освіти необхідно заохочувати досвідчених викладачів для розбудови інституту наставництва при кожному закладі вищої освіти.

Окреслено роль наставника у професійному розвитку молодих викладачів, які допомагають та підтримують їх на початку професійної діяльності. Розроблення та складання індивідуального плану професійного розвитку відіграє важливу роль у професійному розвитку молодих викладачів, особливо на початку виконання професійних обов'язків. Призначення наставника та отримання від нього допомоги розвиває не тільки професійні компетентності молодого викладача, а й сприяє підвищенню впевненості у власних силах та зняттю емоційної напруги. Складання індивідуального плану професійного розвитку потребує аналітичних здібностей молодих викладачів, вміння планувати професійну діяльність та визначати конкретні цілі, що сприятимуть підвищенню професійного рівня та кар'єрному зростанню.