

ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ

У контексті трансформації освітнього простору України та інтеграції до глобальних освітніх процесів, професійний розвиток викладачів закладів вищої освіти набуває нових форм і змісту. Сучасна корпоративна освіта постає не лише інструментом підвищення кваліфікації, але й стратегією розвитку професійної ідентичності викладача як наставника, дослідника і партнера в освітньому середовищі.

Аналіз наукових джерел і структури діяльності ЗВО дозволяє виділити три ключові тенденції, що формують нову архітектуру професійного зростання викладачів: цифрова трансформація й технологічна інтеграція [1; 3], безперервне фахове вдосконалення в контексті нових освітніх стандартів [2; 5]; міжнародна взаємодія та інтеграція у світову наукову спільноту [4; 6; 7]. Проаналізуємо їх детальніше.

Цифрова трансформація та технологічна інтеграція. Цифровізація освіти змінює формат навчання, логіку професійного розвитку та роль викладача: від лектора до фасилітатора навчання в онлайн-середовищі. Відбувається інтенсивне впровадження цифрових технологій у корпоративне навчання, що охоплює використання LMS-платформ (Moodle, Google Classroom), цифрових інструментів викладання (Zoom, Miro, Padlet), цифрових інструментів оцінювання [3]. Для обміну досвідом та ефективного упровадження корпоративної освіти створюються внутрішні платформи в закладах вищої освіти. Спостерігається масовий інтерес до ознайомлення з базовими інструментами штучного інтелекту та їхнє використання як інструменту для персоналізації навчання, автоматизації завдань та аналізу освітніх даних [1].

Безперервне фахове вдосконалення в контексті нових освітніх стандартів. Професійний розвиток стає безперервним і інтегрованим у внутрішню діяльність закладів вищої освіти, набуваючи ознак корпоративної освіти. На внутрішньокорпоративному рівні спостерігається активна участь викладачів у міждисциплінарних освітніх проєктах, хакатонах, воркшопах та міні-групах самонавчання, що сприяє формуванню їхньої професійної ідентичності [2]. Удосконалення професійної майстерності фокусується не на нарощуванні знань, а на формуванні наскрізних професійних компетентностей, визначених Професійним стандартом «Викладач закладу вищої освіти» (Наказ МОН № 1466 від 16.10.2024 р.), який встановлює нові, деталізовані вимоги до їхніх компетентностей. Вимоги професійного стандарту стають основним критерієм для атестації, конкурсного відбору, планування кар'єри та диференціації оплати праці викладачів, що стимулює їх до активного професійного розвитку [5].

Ключовим напрямом стає індивідуалізація освітніх траєкторій через розробку персоналізованих програм підвищення кваліфікації та індивідуальних планів професійного розвитку. Замість стандартних програм створюються персоналізовані маршрути розвитку, що враховують індивідуальні потреби викладачів. Ця тенденція підкріплюється внутрішньою мотивацією (активізація самоосвітньої діяльності, викликані особистими прагненнями викладачів до розвитку та формування професійної ідентичності) і зовнішньою стимуляцією (включення результатів самоосвіти та професійного вдосконалення до атестаційних вимог, що пов'язано з кар'єрним зростанням і офіційним визнанням).

Міжнародна взаємодія, інтеграція у світову наукову спільноту. Професійний розвиток викладачів розглядається як інструмент посилення наукового потенціалу ЗВО та його інтеграції у світову наукову спільноту [4]. Зовнішньокорпоративний рівень передбачає розширення міжнародної та міждисциплінарної взаємодії через нетворкінг та проєктну діяльність, залучення до міжнародних академічних спільнот, програм і грантів [6]. У зв'язку з цим посилюється увага до

академічної доброчесності – впровадження антиплагіатних практик, етичних кодексів, формування культури відповідальності [7].

Загалом ці тенденції є взаємопов'язаними і свідчать про загальну переорієнтацію корпоративної освіти в ЗВО на гнучкість, інноваційність, результативність та особистісно-орієнтований підхід. Саме така динамічна модель дозволяє викладачам постійно вдосконалюватися, формувати власний професійний бренд та ефективно адаптуватися до викликів цифрової епохи і змінних умов функціонування вищої школи. Ефективність навчання оцінюється не сертифікатом, а реальними змінами у професійній діяльності. Тобто програми корпоративної освіти мають бути орієнтовані на практичні результати (створення курсу, розробка методики, подання заявки на грант), а не лише на отримання сертифікату.

Можемо підсумувати, що професійний розвиток викладачів в умовах корпоративної освіти трансформується під впливом цифровізації, глобалізації та зростання вимог до якості освіти. Безперервне вдосконалення стає ключовим механізмом їх адаптації до змінних освітніх реалій. Корпоративна освіта набуває стратегічного значення як інструмент мотивації, адаптації та забезпечення конкурентоспроможності як самих викладачів, так і закладів вищої освіти.

Література

1. Власова В., Науменко Т., Різак Г. (2025). Про використання штучного інтелекту в підготовці педагогів для підвищення цифрових компетенцій. *Академічні візії*, 41. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15064807>
2. Гончар О., Яновські А. (2025). Розвиток українського освітньо-наукового простору як джерела інтелектуального потенціалу: інноваційні підходи та європейський досвід. *Modeling the Development of the Economic Systems*, 1, 496-503. <https://doi.org/10.31891/mdes/2025-15-63>
3. Гуржій А.М. (2022). Цифровізація вищої освіти: теоретичні засади та практичні виклики. *Освіта і управління*, 1(27), 7–14.
4. Данильчук І.І. (2021). Євроінтеграція та модернізація вищої освіти в Україні. *Вища школа*, 9, 25–30.
5. Мельник Н. (2022). Основні тенденції професійного розвитку педагогічних працівників Нової української школи. *Нова педагогічна думка*, 112(4). DOI: <https://doi.org/10.37026/2520-6427-2022-112-4-33-37>
6. Чала Н.Д. (2023). Академічна мобільність як чинник інтеграції вищої освіти України до європейського простору. *Освіта регіону*, 1(99), 38–45.
7. Шевченко С.В. (2021). Проблеми академічної доброчесності у вищій школі України. *Педагогіка і психологія*, 3, 52–58.