

Одарченко Вероніка Ігорівна,

кандидат педагогічних наук, доцент, професор
кафедри педагогіки, психології та
менеджменту, Комунальний заклад
«Харківська гуманітарно-педагогічна
академія» Харківської обласної ради, Україна

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-1268-0309>

АНАЛІЗ КРИТЕРІЇВ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

Анотація. Автор розглядає актуальність управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти України як стратегічного елементу в удосконаленні освіти та підготовки кваліфікованих фахівців. У контексті постійних змін у освітньому просторі стає критично важливим не лише розвивати компетентності, але й акцентувати увагу на науковому потенціалі науковців та викладачів. У статті автором представлено аналіз критеріїв управління професійним розвитком цих фахівців в українських закладах вищої освіти як ключового фактору для забезпечення якості освіти та вдосконалення науково-дослідницької сфери. Основна мета статті полягає в проведенні аналізу критеріїв управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах України з метою виявлення оптимальних підходів та рекомендацій для підвищення ефективності цього процесу.

Ключові слова: управління, критерії, показники, професійний розвиток, науково-педагогічні працівники.

Актуальність теми дослідження. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти України стає важливим елементом стратегії удосконалення освіти та підготовки

кваліфікованих фахівців. Освітній простір постійно змінюється, і для успішної адаптації НПП до нових вимог важливо не лише забезпечити розвиток компетентностей, а й розвивати їх науковий потенціал. Аналіз критеріїв управління професійним розвитком цих фахівців в українських ЗВО є ключовим для забезпечення якості освіти та вдосконалення науково-дослідницької сфери.

Мета статті – проаналізувати критерії управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій доводить глибоку зацікавленість дослідників проблемою системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти України. Зокрема, теоретичні проблеми управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників як важливої умови забезпечення конкурентоспроможності ЗВО на ринку освітніх послуг стали предметом дослідження Л. Безтелесної, Т. Борової, А. Печенюк, А. Харківської та інших. Науковці О. Жихорська, М. Морозова, В. Сиченко свої роботи присвячують сучасним тенденціям розвитку організаційних структур у системі управління закладами вищої освіти. І. Анненкова, Т. Кравчинська, В. Куценко, В. Маслов, О. Мармаза характеризують управління професійним розвитком педагогів як пріоритетне завдання сучасної вищої освіти, що передбачає безперервний процес удосконалення та набуття нових фахових і ключових компетентностей з метою відповідності європейським стандартам якості освітніх послуг. При цьому не позбавлена уваги науковців і проблема визначення критеріїв та показників управління професійним розвитком викладачів ЗВО (І. Андрощук, Г. Єльнікова, О. Жабенко, М. Криштанович та ін.).

Однак, аналіз критеріїв управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України не було предметом окремого дослідження.

Виклад основного матеріалу. У сучасному науковому дискурсі, вивчення управлінської діяльності в закладах вищої освіти та управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників визначається рядом критеріїв та

показників, які стали об'єктом уваги сучасних науковців, розглянемо їх детальніше.

Критеріальна модель оцінювання функціонування закладу загальної середньої освіти, розроблена науковцями Г. Єльніковою, В. Куценко, В. Масловим та іншими, включає в себе ряд ключових критеріїв, які систематизують основні аспекти діяльності закладу. Зазначені критерії визначають різні аспекти функціонування та якість освітнього процесу: оптимальність умов і результати здійснення навчально-виховного процесу (ефективність умов та досягнень у навчанні та вихованні – наскільки ефективно заклад реалізує освітні програми та досягає покращення даних результатів); забезпечення охорони життя, здоров'я та прав учасників освітнього процесу (ступінь уваги, яку приділяє заклад охороні здоров'я, безпеці та правам учасників освітнього процесу); стимулювання творчої активності педагогів (оцінка творчої активності педагогічного персоналу визначається шляхом аналізу наявних стимулів та можливостей для розвитку та впровадження новаторських підходів у викладанні); стан морально-психологічного клімату в колективі (оцінка атмосфери та взаємин між учасниками освітнього процесу, враховуючи емоційний клімат та загальний психологічний стан колективу); управління виховною роботою (оцінка управлінських стратегій та практик у вихованні учнів, включаючи організацію заходів та програм виховної роботи); навчально-матеріальна база (якість та наявність необхідних ресурсів для проведення освітнього процесу, таких як класні кабінети, лабораторії, бібліотеки тощо); організація системи управління (оцінка ефективності системи управління, включаючи рівень координації, взаємодії та впровадження стратегічних рішень) [5, с. 191-192]. Однак, дослідники акцентували свою увагу на аналізі якості підготовки керівників загальноосвітніх закладів середньої освіти, а не закладів вищої освіти.

Т. Кравчинська розробивши модель управління формуванням мотивації професійної діяльності педагогічних працівників виокремлює відповідні показниками прояву даної мотивації: «усвідомленість; гармонійність; вираженість»; «значущість для керівника реалізації функції управління

мотивацією»; «співпраця керівника з колективом»; «особливості організації процесу мотивування діяльності у закладі»; «методи впливу на працівників»; «створення умов у закладі для професійного розвитку та вдосконалення професійної діяльності педагогів» [3, с. 9-10]. Загалом, погоджуємося з пропонуваними показниками, адже мотивація є ключовим фактором для досягнення конкретних цілей. Однак, для досягнення високої ефективності управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти також важливо враховувати рівень комунікації між учасниками УПР, здатність до рефлексії та інші аспекти.

I. Анненкова [1, с. 4] визначає комплекс критеріїв та показників для оцінювання якості освіти у закладах вищої освіти. У її дослідженні виділяються три основні групи критеріїв: критерії якості умов здійснення освітнього процесу (оцінюються такі аспекти, як потенціал абітурієнтів, кадровий потенціал, задоволеність студентів і співробітників соціальними умовами, матеріально-технічне забезпечення, якість викладання, науковий і інноваційний потенціал); критерії якості реалізації освітнього процесу в ЗВО (враховують лідируючу роль керівництва в управлінні якістю та постійному поліпшенні всіх аспектів діяльності, відповідність місії, баченню, основним цінностям політики та стратегії закладу освіти, загальний менеджмент (управління персоналом, інфраструктурою, матеріальними та інформаційними ресурсами, технологіями та інше), реалізацію внутрішньої гарантії якості); критерії якості результатів освітнього процесу в освітній установі (зосереджені на визначенні рівня сформованості професійних компетенцій та якостей у здобувачів вищої освіти).

Важливо відзначити, що у дослідженні не враховано вплив професійних компетентностей педагогічних та науково-педагогічних працівників, їхню педагогічну роботу та самоосвіту. Також відсутній аналіз процесу управління в ЗВО, хоча цей аспект суттєво впливає на взаємодію всіх структурних компонентів освітньої системи.

O. Мармаза визначає критерії оцінки якості управлінської діяльності, які включають досягнення поставлених цілей і завдань, турботу про гідність, честь та здоров'я людей, поліпшення умов роботи персоналу, підвищення власної

компетентності та професіоналізму персоналу, актуалізацію ділового інтересу підлеглих до інновацій та створення умов для перспективного розвитку організації [4, с. 101]. Вчена виокремлює нерозривний зв'язок ефективності управлінської діяльності з особистісним і професійним розвитком фахівців. Зазначено, що у процесі управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників у ЗВО велике значення має особистість кожного науково-педагогічного працівника. Враховуються його індивідуальні здібності, сформовані професійні та загальні компетентності.

О. Жихорська виділяє наступні критерії та показники професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу ЗВО: когнітивний (розуміння сутності, змісту, цілей та завдань професійної діяльності; володіння системою знань, необхідних для ефективного виконання професійних завдань; обізнаність із методами та способами виконання професійних завдань); діяльнісний (сформованість професійних умінь; оволодіння методами, способами і досвідом самостійного розв'язання професійних завдань; наявність уміння здійснювати самоконтроль, самоаналіз й самооцінку результатів професійної діяльності); особистісний (сформованість професійно важливих і необхідних для здійснення професійної діяльності якостей; усвідомлення значущості своєї діяльності; прагнення до підвищення професійної компетентності, самовдосконалення та саморозвитку) [2, с. 34-35].

Зазначені критерії та показники націлені на визначення рівня сформованості професійної компетентності працівників ЗВО і не націлені безпосередньо на управління цим процесом. Однак, ці критерії та показники можна вважати важливим елементом при формуванні критеріального апарату управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників у ЗВО.

Нам імponує думка А. Харківської, яка у докторській дисертації «Теоретичні і методичні засади управління інноваційним розвитком вищого навчального педагогічного закладу» визначила критерії оцінювання ефективності системи управління інноваційним розвитком у педагогічному ЗВО: «модернізація змісту освітньої діяльності, інноваційні методи й технології, навчально-методичне забезпечення, організаційна структура управління,

кадрове забезпечення, оновлення матеріально-технічної бази, створення інформаційно-освітнього середовища, оцінювання та контроль результатів, модернізація навчально-виховного процесу, навчально-виробнича практика, зміна ролі науки в навчальному закладі, модернізація маркетингової діяльності» [6, с. 397-398].

Висновки. Наукові внески вищезазначених учених частково охоплюють тему дослідження, оскільки спрямовані на загальне управління ЗВО. Нажаль, вони не приділяють уваги важливості управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників. Управління професійним розвитком НПП в ЗВО має прямий вплив на підвищення рівня професіоналізму та узгодженої взаємодії між адміністрацією, педагогічними кадрами та науково-педагогічними працівниками, а також на якість вищої освіти.

Список літератури

1. Анненкова І. П. Критерії і показники якості освіти у ВНЗ. *Наука і Освіта*. 2011. №8. С. 4-8.
2. Жихорська О. Критерії, показники та рівні сформованості професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2015. III(34), С. 38. URL : <https://seanewdim.com/wp-content/uploads/2021/03/Criteria-indicators-and-levels-of-formed-of-professional-competence-of-support-staff-of-higher-education-institutions-O.-Zhykhorska.pdf> (дата звернення: 17.06.2017).
3. Кравчинська Т.С. Модель управління формуванням мотивації професійної діяльності педагогічних працівників дошкільних навчальних закладів. *Теорія та методика управління освітою*. 2015. Вип.1(5). 14с. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ttmuo_2015_1_15 (дата звернення: 17.06.2017).
4. Мармаза О. І. Менеджмент освітньої організації. Харків : ТОВ «Щедра садиба», 2017. 126 с.
5. Теоретико-методичні основи підготовки керівників до оцінювання результатів діяльності загальноосвітнього навчального закладу: монографія / за ред. Г. В. Єльнікової. Київ: УМО, 2012. 240 с.

6. Харківська А.А. Теоретичні і методичні засади управління інноваційним розвитком вищого навчального педагогічного закладу : дис. ... д-ра. пед. наук : 13.00.06 / Держ. заклад «Луганськ. нац. ун-т. імені Т. Шевченка. Луганськ, 2012. 458 с.

Referens

1. Annjenkova I. P. (2011). Kryteriji i pokaznyky jakosti osvity u VNZ. *Nauka i Osvita*, 8, 4-8 [in Ukrainian].
2. Zhykhorsjka O. (2015). Kryteriji, pokaznyky ta rivni sformovanosti profesijnoji kompetentnosti navchaljno-dopomizhnogho personalu vyshhogho navchaljnogho zakladu. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2015. III(34), 38. Retrieved from : <https://seanewdim.com/wp-content/uploads/2021/03/Criteria-indicators-and-levels-of-formed-of-professional-competence-of-support-staff-of-higher-education-institutions-O.-Zhykhorska.pdf> [in Ukrainian].
3. Kharkivsjka A. A. (2012). *Teoretychni i metodychni zasady upravlinnja innovacijnym rozvytkom vyshhogho navchaljnogho pedagoghichnogho zakladu* Doctor's thesis. Lughansjk [in Ukrainian].
4. Marmaza O. I. (2017). *Menedzhment osvitnjoji orghanizaciji*. Kharkiv : TOV «Shhedra sadyba» [in Ukrainian].
5. Jeljnykovoji G. V. (Eds.). (2012). *Teoretyko-metodychni osnovy pidghotovky kerivnykiv do ocinjuvannja rezuljtativ dijaljnosti zaghaljnoosvitnjogho navchaljnogho zakladu: monohrafija*. Kyjiv : UMO [in Ukrainian].
6. Kravchynsjka T. S. (2015). Modelj upravlinnja formuvannjam motyvaciji profesijnoji dijaljnosti pedagoghichnykh pracivnykiv doskiljnykh navchaljnykh zakladiv. *Teorija ta metodyka upravlinnja osvitoju*, 1(5), 14. Retrieved from:: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ttmuo_2015_1_15 [in Ukrainian].

Odarchenko Veronika,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Professor of the Department of Pedagogy, Psychology and
Management, Municipal Institution "Kharkiv Humanitarian and
Pedagogical Academy" of Kharkiv Regional Council, Ukraine

Abstract. The author considers the relevance of managing the professional development of research and teaching staff in higher education institutions of Ukraine as a strategic element in improving education and training of qualified specialists. In the context of constant changes in the educational space, it becomes critical not only to develop competencies, but also to focus on the scientific potential of researchers and teachers. In this article, the author analyzes the criteria for managing the professional development of these specialists in Ukrainian higher education institutions as a key factor for ensuring the quality of education and improving the research sphere. The main purpose of the article is to analyze the criteria for managing the professional development of research and teaching staff in higher education institutions of Ukraine in order to identify optimal approaches and recommendations for improving the efficiency of this process.

Key words: management, criteria, indicators, professional development, research and teaching staff.