

2. Зязюн І. А. Неперервна освіта: концептуальні засади і сучасні технології. *Творча особистість у системі неперервної професійної освіти*: матер. Між-нар.наук.конф.16-17 травня 2000 р. / за ред. С. О. Сисоєвої і О. Г. Романовського. Харків : ХДПУ, 2000. 279 с.
3. Карпов А. В. Психология принятия управленческих решений / под ред. В. Д. Шарикова. Москва: Юристь, 1998. 440 с.
4. Коваль І. С. Формування професійної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах : дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Львівський державний університет безпеки життєдіяльності. Львів, 2017. 294 с.
5. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва: Знание, 1996. 312 с.

УДК 378.091.12:37.01:340(477.82)

Петро БОЙЧУК, м. Луцьк

НАУКОВА ТА ПРОФЕСІЙНА АКТИВНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА В НОРМАТИВНО- ПРАВОВІЙ ПЛОЩИНІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Ціла низка європейських та вітчизняних документів про освіту свідчить, що модернізаційні виклики у вищій освіті спрямовані не тільки на освітній процес, здобувачів вищої освіти, але й на науково-педагогічних працівників. Оскільки реалізацію нової європейсько-зорієнтованої парадигми розвитку вищої освіти неможливо здійснити на основі старої нормативно-правової бази, нагальною проблемою є розроблення професійного профілю науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти. Розв'язання зазначеної проблеми сприятиме насамперед узгодженню дескрипторів професійного рівня науково-педагогічного працівника із Національною рамкою кваліфікацій, визначенню відповідності посади і кваліфікаційних вимог, мотивуванню до професійного розвитку науково-педагогічних працівників, що є доволі актуальним в умовах сьогодення.

Нині вихідними нормативно-правовими документами у яких відображено професійно-кваліфікаційні вимоги до науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (ЗВО) в Україні є: Закон України «Про вищу освіту», Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісним підходом, наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників

навчальних закладів», Класифікатор професій ДК 003:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України, Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників та ін.

Зважаючи на всі ці документи, водночас вітчизняні вчені відзначають, що успішний розвиток ЗВО може здійснюватися за умови, коли нова кадрова політика, здійснювана на інституційному рівні, включає серед іншого диверсифікацію механізмів мотивації та розвитку персоналу, забезпечення гнучкості робочих місць/позицій. Про актуальність і важливість цього підходу свідчить і низка міжнародних документів, зокрема Комюніке Європейської комісії «Європа 2020. Стратегія для розумного, стійкого та інклюзивного розвитку». Як зазначено в документі «Для забезпечення максимального внеску системи вищої освіти Європи у розумний, стійкий та інклюзивний розвиток, необхідно здійснити реформи для підвищення якості і релевантності розвитку людського капіталу у вищій освіті. Проте, реформа і модернізація вищої освіти Європи залежить від компетентності та мотивації викладачів. Тому важливим є забезпечення умов і стимулювання науково-педагогічних працівників до професійного розвитку. Реалізацію нової кадрової політики необхідно здійснювати на основі відкритих і прозорих механізмів, одним із яких може бути професійний профіль науково-педагогічного працівника.

В освіті важлива роль належить вищій школі, а отож – педагогічним і науково-педагогічним працівникам, вимоги до діяльності яких зростають у міру розвитку українського суспільства та у зв'язку з інтеграційними процесами української освіти в Європейський простір вищої освіти (ЄПВО) [3, с. 21].

Суперечливі соціально-технологічні виклики вимагають змін у професійній діяльності. Роль академічного персоналу вищої школи можна визначити як роль творчої, інтелектуальної, духовної еліти суспільства, що потребує розробки стандартизованих підходів до оцінювання професійних компетенцій – показника якості освіти.

Одним із головних трендів, що визначає академічні політики сучасності, є пошук інструментів вимірювання результатів університетської діяльності, який, беззаперечно формується на показниках наукової та професійної активності викладачів навчального закладу.

Традиційні механізми оцінки і забезпечення якості вищої освіти, такі як ліцензування й акредитація, у процесі формування Європейського простору вищої освіти (ЕНЕА) зазнають істотних трансформацій та виводяться з-під державного контролю. Відбувається уніфікація

підходів до оцінки якості вищої освіти, що відбилося, зокрема, у прийнятті в травні 2015 р. в Єревані чергової, оновленої редакції «Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості». До процесу оцінки та забезпечення якості вищої освіти активно долучаються основні споживачі освітніх послуг – студенти та роботодавці.

Упродовж останніх десятиліть активно розвивається і такий динамічний та неформальний механізм оцінки якості вищої освіти, як університетські рейтинги, найбільш відомі з яких – Шанхайський рейтинг, рейтинг Таймс і рейтинг QS. Спираючись на прозорі та зрозумілі широкому загалу індикатори, рейтинги вимірюють основні напрями університетської діяльності. Насамперед це – науково-дослідницька активність і рівень інтернаціоналізації. Досить часто саме рейтинги виявляють справжню реальну картину та конкурентоспроможність чи неконкурентоспроможність закладів вищої освіти вже на регіональному, не кажучи про світовий рівень [4].

Для забезпечення якості освітніх програм 82,4% університетів практикують щорічний перегляд набору освітніх програм, спираючись при цьому: на думку адміністрації закладів вищої освіти (ЗВО) – 94,8%, викладачів ЗВО – 94,0%, роботодавців – 93,2%, студентів – 86,6%. Якість викладання оцінюється переважно через: наукову активність викладача – 96,7%, проведення відкритих занять – 95,6%, оцінювання обсягу та якості розробленого викладачем навчально-методичного забезпечення дисципліни – 93,5%. При цьому лише 57,7% університетів практикують регулярні опитування студентів стосовно якості роботи конкретних викладачів. За результатами оцінювання якості навчання для покращення показників найчастіше використовуються перегляд кадрового складу (58,9%) та перегляд доцільності збереження освітньої програми (53,3%) [1, с. 29].

Цікавим та пізнавальним постає один із висновків дослідження Т. Фінікова та В. Терещука, що дало змогу отримати та порівняти характеристики «ідеального» та реального викладача. В узагальненому портреті «ідеального» викладача на перші місця виходять наявність професійного досвіду, персонального внеску в наукове знання, авторства навчальних посібників, високої виконавської культури. Водночас від реального викладача в першу чергу очікують наявність досвіду викладання, високої виконавської культури та наукового ступеня [1, с. 31].

Рівень наукової та професійної активності викладачів підлягає контролю з боку органів державної влади, зокрема, про це йде мова у Законі України «Про вищу освіту». Так, у ст. 16 «Система забезпечення якості

вищої освіти» розділу 5 «Забезпечення якості вищої освіти» у переліку заходів та процедур системи забезпечення закладами вищої освіти якості освітньої діяльності та якості вищої освіти наголошено на необхідності щорічного оцінювання науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти та регулярне оприлюднення результатів таких оцінювань на офіційному веб-сайті закладу вищої освіти, на інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб [2].

Зазначимо, що провадження освітньої діяльності у сфері вищої освіти має здійснюватися відповідно до встановлених вимог, серед яких на особливу увагу заслуговують кадрові вимоги щодо забезпечення започаткування освітньої діяльності у сфері вищої освіти.

Зокрема, у Ліцензійних умовах провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 р. № 347), які розроблені відповідно до Законів України «Про ліцензування видів господарської діяльності», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про професійно-технічну освіту», у пункті 28 зазначається: «Науково-педагогічні та наукові працівники, які здійснюють освітній процес, повинні мати стаж науково-педагогічної діяльності понад два роки та рівень наукової та професійної активності, який засвідчується виконанням не менше чотирьох видів та результатів з перелічених у пункті 30 цих Ліцензійних умов».

Базовими компетенціями наукової активності педагогічних працівників є: професійне самовдосконалення, робота з інформацією, взаємодія зі студентами, керування освітнім процесом; наявність інноваційної культури та інноваційної компетенції педагога, показники якої дають змогу виявити у фахівців здатність до діяльності в умовах формування нового освітнього середовища.

Основними інструментами систематичного оцінювання якості роботи викладачів виступають оцінювання наукової активності, відкритих занять, обсягу та якості розробленого навчально-методичного забезпечення дисципліни, позааудиторної активності, а також директорські контрольні роботи. Ці ж заходи можна визначити і як найбільш ефективні інструменти одержання об'єктивної інформації про якість викладання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Впровадження локальних систем управління якістю в українських університетах: Аналітичний звіт / за заг. ред. Т. В. Фінікова, В. І. Терещука; Міжнарод.

благод. Фонд «Міжнародний фонд досліджень освітньої політики». Київ: Таксон, 2018. 88 с.

2. Закон України «Про вищу освіту». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
3. Компетенції викладачів вищої школи в добу змін: діагностика та аналітика (за результатами дослідження в Київському університеті імені Бориса Грінченка) / за наук. ред. Л. Хоружої. Київ: Київський ун-т імені Бориса Грінченка, 2018. 92 с.
4. Курбатов С. Про якість освіти в українських університетах. URL : https://dt.ua/EDUCATION/algebra-poklikannya-279502_.html.

УДК 378.147:37.014.5(477.82)

Наталія БОРБИЧ, м. Луцьк

НАУКОВО-ДОСЛІДНА РОБОТА СТУДЕНТІВ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ФАХІВЦЯ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Вимоги рівня підготовки студентів до науково-дослідницької діяльності рік від року зростають. Сучасній вищій школі потрібні конкурентоспроможні молоді фахівці, які володіють навичками дослідницької діяльності, вміють самостійно опановувати нові знання, розвивати здібності до високого рівня самоконтролю і самооцінки. Нова українська школа та заклади, що здійснюють спортивно-масову та оздоровчу роботу потребують педагогічних кадрів, які здатні нарощувати свій творчий потенціал, систематично поповнювати свої знання, дотримуватися принципу «освіта впродовж всього життя».

Залучення студентів на всіх ступенях професійної педагогічної освіти в процес дослідницької діяльності в Луцькому педагогічному коледжі відбувається через різні освітні практики. Це – пошукові групи, зустрічі, освітні екскурсії, конкурси студентських наукових робіт, наукові конференції, науково-практичні семінари, тренінги та дебатно-дискусійні клуби тощо.

Осередком організації науково-дослідницької роботи майбутніх педагогів у коледжі є наукове товариство «Академія» та педагогічний гурток «Дидаскал». На першопочатках своєї науково-дослідницької роботи студенти вивчають етапи наукового дослідження, відмінності наукового стилю від публіцистичного, хід написання наукової статті та дослідницької роботи, специфіку укладення тез, підготовку до курсо-