

Ганна КРАВЧЕНКО
ORCID: 0000-0002-2156-3203
доктор педагогічних наук,
доцент кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу
Харківського національного економічного університету імені Семена
Кузнеця, м. Харків, Україна
innovatica@ukr.net

СУЧАСНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПИТАНЬ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Стратегія розвитку вищої освіти України повинна враховувати загальносвітові тенденції трансформації сучасної вищої освіти, де ключовим питанням є забезпечення якості освіти. Провідна роль у цьому питанні належить науково-педагогічним працівникам, які забезпечують реалізацію освітнього процесу в закладах вищої освіти (ЗВО). Саме від рівня професійної компетентності та професійної діяльності викладачів залежить якість підготовки випускників закладів вищої освіти. В умовах підвищення автономності закладів вищої освіти набуває гостроти питання професійної компетентності викладачів. Це питання постає у зв'язку з кадровою ситуацією в системі вищої освіти, що склалася сьогодні в результаті низького рівня її фінансування, старіння кадрів, зношення матеріально-технічної бази тощо. У зв'язку з цим у закладах вищої освіти виникає необхідність у створенні умов для розвитку професійної компетентності науково-педагогічних працівників кафедр ЗВО; підвищенні вимог до відповідальності викладачів за результати професійної діяльності.

Особливості розвитку професійної компетентності науково-педагогічних працівників ЗВО науковцями розглядаються через визначення внутрішніх та зовнішніх чинників, які впливають на зазначений процес. У своїх дослідженнях Н. Маркова, до зовнішніх чинників сталого професійного розвитку працівників відносить такі групи, як: інноваційно-технологічні; організаційно-управлінські; соціально-психологічні; фінансово-економічні;

політико-правові; економічні; інноваційні; глобалізаційно-інтеграційні (Маркова, 1996: 78) [3]. Велике значення в процесі професійного розвитку науково-педагогічних працівників ЗВО мають внутрішні чинники, які спонукають до саморозвитку, самооцінки, самоосвіти, а отже самовдосконалення особистості. Враховуючи це, Г. Мешко виділяє такі напрями професійно-педагогічного самовдосконалення: удосконалення професійно-значущих рис та якостей, самоосвіта, вивчення та узагальнення передового педагогічного досвіду, наукова та методична робота. Робота викладачів кафедр за переліченими напрямками сприяє особистісному зростанню, а також застосуванню на практиці досягнень науки, результатів науково-методичної роботи (Мешко, 2017: 27) [4]. Поєднання наукової та педагогічної діяльності підвищує рівень професійної компетентності викладача, тим самим спрямовуючи його професійний розвиток. Наукова діяльність є підґрунтям навчальної та методичної роботи, які у свою чергу обумовлюють та визначають ефективність наукових і педагогічних теорій.

Отже, *управління розвитком професійної компетентності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти* – це процес, який передбачає створення умов для реалізації безперервної освіти з боку керуючої системи; спрямований на професійне зростання науково-педагогічних працівників із метою удосконалення професійних знань, вмінь, навичок та компетентностей, необхідних для реалізації педагогічної, наукової, науково-технічної та методичної діяльності; передбачає досягнення особистісних цілей та цілей організації [2].

На часі стають актуальними дослідження питання управління розвитком професійної компетентності педагогів в умовах закладу освіти. Так починаючи з 2016 року на кафедрі педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця магістрами з менеджменту, які навчаються за програмою «Управління навчальним закладом», під науковим керівництвом Т. Борової, Г. Кравченко, З. Рябової здійснюються наукові дослідження за темами:

«Розвиток професійної компетентності науково-педагогічних працівників в умовах модернізації освіти на управлінських засадах», «Адаптивне управління розвитком професіоналізму педагогів у закладі дошкільної освіти», «Розвиток професійної компетентності керівника дошкільного навчального закладу», «Управління професійним розвитком педагогічного персоналу ЗДО», «Управління процесом професійного розвитку педагогічного колективу ЗНЗ», «Управління розвитком людського потенціалу педагогів навчально-виховного комплексу», «Управління підготовкою забезпеченням якості освіти молодших школярів в умовах Нової української школи», «Управління громадсько-активною школою в умовах сталого розвитку», «Управління методичною роботою закладу дошкільної освіти на основі програмно-цільового проектування».

У ході дослідження, на основі аналізу здобутків та напрацювань української «Школи адаптивного управління соціально-педагогічними системами», студентами-магістрами розроблено авторські моделі та технології, а саме: *модель та технологія управління розвитком професійної компетентності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів в системі післядипломної освіти, факторно-критеріальна субмодель оцінювання якості процесу управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів в системі післядипломної освіти* (К. Яндола), *факторно-критеріальна модель оцінки стану управління розвитком людського потенціалу педагогів навчально-виховного комплексу* (Я. Чернигівська), *кваліметрична модель адаптивного управління професійним розвитком педагогічного колективу закладу дошкільної освіти* (І. Кривошеєва), *факторно-критеріальна модель аналізу стану управління громадсько-активною школою в умовах сталого розвитку* (О. Поклонський), *факторно критеріальна модель аналізу стану методичної роботи в закладах дошкільної освіти* (І. Сергієва), *факторно-критеріальна модель стану управління процесом запровадження профільного навчання у загальноосвітній школі* (С. Козлова), *факторно-критеріальна*

модель аналізу стану управління забезпеченням якості освіти початкової освіти в умовах Нової української школи (Т. Апончук), факторно критеріальна модель аналізу стану управління процесом впровадження дистанційного навчання в закладах загальної середньої освіти (І. Кожевникова).

Результати отриманих досліджень оприлюднено в публікаціях журналу «Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Педагогіка»».

Враховуючи зазначене вище, можна стверджувати, що процес управління розвитком професійної компетентності науково-педагогічних та педагогічних працівників закладів вищої освіти дозволяє здійснювати моделювання об'єкта управління, що дає змогу прогнозувати та коригувати кінцевий результат професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Адаптивне управління розвитком професійної освіти: Колективна монографія Г. В. Єльнікова, О. О. Загіка, Г. Ю. Кравченко, І. С. Лапшина, Г. І. Лук'яненко, В. Е. Лунячек, Г. А. Полякова, В. С. Ульянова, Л. І. Фесік та ін. За заг. та наук. редакцією Г. В. Єльнікової. Павлоград: ІМА-прес, 2016. 248 с.
2. Кравченко Ганна Юріївна Організація самостійної роботи магістрів у системі післядипломної освіти / Г. Кравченко / Scientific Journal «Virtus» Issue # 26, September, 2018, P. 99-103.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва. Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
4. Мешко Г.М. Вступ до педагогічної професії. [Електронний ресурс]: [Веб-сайт]. Режим доступу: http://pidruchniki.com/16170701/pedagogika/vstup_do_pedagogichnoyi_profesiyi (дата звернення 13.04.2017). – Назва з екрана