

Результати проведеного опитування
серед професорсько-викладацького складу
Центральноукраїнського державного педагогічного університету
імені Володимира Винниченка

в рамках участі в проєкті UTTERLY «Центри сертифікації викладачів:
інноваційні підходи до досконалості викладання»

Мета проведення опитування: аналіз проблеми підвищення кваліфікації (стажування) науково-педагогічних кадрів в нинішніх умовах освітньої реальності.

Опитування проводилося серед викладачів ЦДПУ ім. В. Винниченка у червні 2021 р. В опитуванні взяли участь 83 викладача.

Розроблений опитувальник включав питання, відповіді на які дали можливість з'ясувати особливості підвищення кваліфікації (стажування) викладачів, їх ставлення до нинішньої системи підвищення рівня власної професійної майстерності та позицію щодо поліпшення ефективності цього процесу.

Аналізуючи відповіді на запитання, **як часто** викладачі університету **проходять підвищення кваліфікації** (стажування), ми встановили, що в цілому викладачі дотримуються норми підвищення кваліфікації для науково-педагогічних працівників – не рідше одного разу на 5 років. Так, 62 % констатували, що вони проходять підвищення кваліфікації один раз на 5 років, 12 % – раз на 3-4 роки, 23 % – раз на 1-2 роки. Є викладачі (3%), які обов'язково проходять стажування 1 раз на 5 років і впродовж кожного навчального року на різних освітніх платформах відвідують лекції, беруть участь у вебінарах, майстер-класах.

Розмірковуючи на запитання, **який варіант підвищення кваліфікації – один раз на 5 років з передбаченими 6-ма кредитами ЄКТС (180 годин) чи щорічне проходження коротких одно- або двотижневих курсів з виділеними для цього 1-2 кредитами – є більш ефективним**, 29% опитуваних віддали перевагу першому варіанту. Вони вважають, що краще підвищувати свій професійний рівень за поглибленою програмою та ґрунтовним обміном досвіду фахівців. Разом з тим, 57% респондентів вважають, що більш ефективним є щорічне проходження підвищення кваліфікації, оскільки це дає змогу мобільно реагувати на зміни в галузі вищої школи, виникнення нових підходів і методів удосконалення викладацької майстерності. Не віддавали перевагу якомусь одному варіанту, а вважали доволі ефективним стажування і з інтервалом у 5 років, і в 1-2 рік 12 % викладачів, мотивуючи це тим, що викладач, як професійна і відповідальна людина, постійно дбає про власне самовдосконалення, незалежно від часового діапазону між сесіями стажування. Були й такі, а це

2%, що вважають другий варіант більш ефективним, а перший – більш комфортним.

При підвищенні рівня власної професійної майстерності, для 37% викладачів продуктивним є **навчання за певними програмами підвищення кваліфікації**, де під час «живого» спілкування відбувається взаємообмін практичним досвідом, розширюються межі теоретичного володіння матеріалом. Більш прийнятним вважають **стажування** 34 % респондентів. Вони зауважили, що саме такий формат передбачає, на їх думку, чітко визначену мету та конкретні результати. Для 62 % викладачів продуктивною є **участь у семінарах, практикумах, тренінгах, майстер-класах, вебінарах** тощо. Втім щодо останніх, то окремі респонденти вважають, що це даремна трата часу заради сертифікату – контент часто забувається. Незначна кількість опитаних, а це 3% віддають перевагу закордонному стажуванню.

У зв'язку із поширенням хвороби COVID-19, впродовж останнього року науково-педагогічні працівники вимушені були підвищувати свою кваліфікацію дистанційно. Ймовірно, з огляду на те, що подібна практика є цілком прийнятною за нинішніх умов, 23 % учасників опитування віддали перевагу саме **дистанційній формі**. Разом з тим, 26 % вважають, що найефективнішою є **денна форма**, яка дає можливість учасникам процесу підвищення кваліфікації взаємодіяти безпосередньо. До **заочної форми** виявили лояльність 4 % респондентів. Решта викладачів, а саме 47 % вважають оптимальною **змішану форму** підвищення кваліфікації – в різних комбінаціях, а саме денну і дистанційну, дистанційну у поєднанні з очними зустрічами, дистанційну і заочну, денно-заочну. Висловлювалася думка про те, що головне у підвищенні кваліфікації – грамотно організований процес. Це стає основою досягнення продуктивного результату.

До вирішення проблеми підвищення кваліфікації для 69 % більш прийнятним є підхід, коли є можливість **самостійно визначатися**, в якій формі та де здійснюватиметься підвищення рівня власної професійної компетентності. Для 20 % комфортною є ситуація, коли такі можливості надає викладачеві університет. Висловлювалися думки 11% опитуваних стосовно того, що бажаною була б ситуація, коли б заклад вищої освіти пропонував варіанти стажування, а викладач робив вибір.

Відносно участі в програмах академічної мобільності, **додаткових видів підвищення кваліфікації**, наукового стажування, інформальної освіти, здобуття наукового ступеня доктора філософії чи доктора наук, здобуття ще однієї вищої освіти освітнього ступеня бакалавра або магістра, то 97% опитаних вважають їх доволі ефективними. Викладачі, які схиляються до такої думки, зауважують, що вказані види можуть прирівнюватися до основних. Лише 3 % заперечують їх корисність і важливість. Найбільш пріоритетними визнаються наукове стажування та здобуття наукових ступенів (38%), де особливе значення надається здобуттю

наукового ступеня доктора наук. Актуалізується також інформальна освіта. Загалом для викладачів актуальними є факт академічної мобільності при таких додаткових видах підвищення кваліфікації.

Чинний порядок підвищення кваліфікації задовольняє 47 % респондентів, частково задовольняє – 7 %, важко сказати – 3 % не задовольняє – 43 % викладачів. Останніх не влаштовує проходження кваліфікації власним коштом, великий відсоток формалізму у цьому процесі, брак змістовної інформації щодо баз проходження підвищення кваліфікації, кількість необхідних кредитів, низький рівень організації тощо.

На запитання, **чи фактично сприяє підвищення кваліфікації удосконаленню у викладачів раніше набутих професійних компетентностей**, ствердно відповіли 51 % опитаних, акцент роблячи, у томі числі, на застосуванні під час підвищення кваліфікації сучасних освітніх технологій, ІКТ. Не погоджуються з думкою про удосконалення компетентностей під час стажування 16 % респондентів. Вважають, що незначною мірою – 14 % учасників опитування, визнаючи як альтернативу участь у семінарах, конференціях, журі конкурсів, олімпіад тощо. Решта респондентів зазначала, що удосконаленню компетентностей, у першу чергу, сприяє вмотивованість самих викладачів (6 %), якісне проведення стажування з боку організатора (5 %), самоосвіта та докладання власних зусиль викладачами (6 %).

Крім того, 94 % респондентів вважають, що в процесі підвищення кваліфікації вони щоразу **набувають нового досвіду реалізації професійних завдань**. Це виявляється в тому, що опановуються інноваційні технології, платформи, ресурси; підвищення кваліфікації стимулює до творчих пошуків, опрацювання теоретичних і методичних доробків; отримуються нові знання відносно технології викладання певних дисциплін, що відкриває нові можливості у їх викладанні; поновлюються силабуси, навчальні посібники, застосовуються нові форми роботи зі студентами; відбувається обмін досвідом з колегами інших вишів, налагодження з ними комунікативної взаємодії тощо. Заперечили можливість професійного зростання внаслідок проходження кваліфікації 3 % опитаних, не конкретизуючи свою відповідь. І 3 % відзначили, що підвищення кваліфікації лише частково позначається на набутті нового досвіду реалізації професійних завдань.

Аналізуючи особливості нинішньої системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, 74 % викладачів вважають, що такі її формат і зміст **сприяють розвитку у них професійних компетентцій** – цифрової, управлінської, комунікаційної, медійної, мовленнєвої. 26% висловилися про недоліки теперішньої системи підвищення кваліфікації і **слабкими її сторонами** називали недостатній розвиток цифрової та управлінської компетенцій. У цьому ряду вказувалося і на слабкий розвиток медійної компетенції, посередній рівень медіаграмотності викладачів. Актуалізувалося питання розвитку мовленнєвої компетенції науково-

педагогічних працівників, специфіка роботи яких не пов'язана з гуманітарним профілем.

Респонденти визначили, що на сучасному етапі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників потрібно здійснювати у напрямку **розвитку компетентностей** – власне професійних (28 %), цифрової (78 %), медійної (26 %), управлінської (15%), вільного володіння іноземною мовою (19%), комунікаційної (29 %). Висловлювалися слухні думки про те, що в процесі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників має здійснюватися системна робота щодо розвитку та вдосконалення, крім указаних вище, інноваційної компетенції, професійно-особистісної відповідальності, громадянської, академічної доброчесності. Потрібно також актуалізувати проблему розвитку критичного мислення, когнітивної гнучкості, творчого потенціалу викладачів, їх емоційного інтелекту, здатності взаємодіяти зі стейкхолдерами тощо. Неодноразово у відповідях респондентів зазначалося про необхідність розвитку психологічних компетенцій. Наголошувалося також на розвитку метакомпетенцій, які сприяють інтеграції всіх інших компетенцій.

При цьому 94 % викладачів вважають, що **університет володіє потенціалом організації та здійснення підвищення кваліфікації** науково-педагогічних працівників інших закладів вищої освіти. Вагаються щодо такої можливості 6 %. Загальна думка переважної більшості така: університет має створити підрозділ, який займатиметься організацією тривалого й плідного процесу підвищення кваліфікації (стажування) викладачів. Не виключається можливість організації закордонного стажування.

Для цього, на думку викладачів потрібно **застосовувати** як класичні **методи**, так і сучасні інноваційні. Серед перерахованих респондентами – практичні, аналітичні, когнітивний аналіз, лекції, практичні заняття (он-лайн і оф-лайн), семінари, вебінари, тренінги з теоретичною та практичною частинами, проблемний, проектний, інформаційного моделювання, технологій, інтерактивний, кейс-методи, веб-квест тощо.

Підготувала:

Доктор психологічних наук, доцент
доцент кафедри філософії, політології та психології
ЦДПУ ім. В Винниченка

Л. В. Клочек