

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»

В опитуванні, проведенню у липні 2021 р., взяли участь 54 викладача Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка, що становить 16 % від професорсько-викладацького складу закладу. Серед опитаних – 7,4 % докторів наук, 87,0 % кандидатів наук, 5,6 % не мають наукового ступеня. Із них стаж викладання у закладі вищої освіти понад 15 років мають 72,2%, від 10 до 15 років – 22,2%, від 5 до 10 років – 1,6 %, до 5 років – 4,0 %.

1. Визначаючи **ключові фактори для кар'єрного зростання в університеті**, 59,3 % досліджуваних віддали перевагу розвитку професійної компетентності, 44,4 % – здобуткам у дослідницькій діяльності, 42,6 % – досягненням у викладацькій діяльності. Для 20,4 % викладачів таким фактором є міжнародна активність. Незначний відсоток опитаних вважає, що належність до кланів, впливових родичів та зв'язки (1,9 %), формальна відповідність критеріям компетентності Міністерства освіти (1,9 %), присвоєне вчене звання, відповідно до встановленого Порядку (1,9 %), відповідність акредитаційним вимогам, високий рейтинг (1,9 %) позначаються на можливості зайняти місце в ієрархії посад в університеті.

Як показують отримані результати, переважна більшість респондентів можливості кар'єрного зростання пов'язує з факторами, що якісно позначаються на професійному та особистісному розвитку сучасного викладача. Пріоритет віддається наявності власне професійних компетентностей, викладацькій майстерності та спроможності здійснювати прогресивні наукові дослідження. Менший, але доволі помітний відсоток викладачів вважає за необхідне виявляти міжнародну активність, що, ймовірно, зумовлено тенденцією інтеграції вищої освіти України у світовий освітній простір. Лише для незначної частини опитаних важливими є зовнішні атрибути власної професійної успішності.

2. Відповідаючи на запитання, **які форми професійного розвитку / підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників реалізуються в університеті**, 79,6 % відповіли, що найбільш прийнятною і доступною формою є стажування в Україні, 31,5 % – стажування за кордоном, 24,9 % – тренінги із застосуванням ІТ у викладанні, 22,6 % – курси на вибір за потребою, 14,8 % – наставництво. Значно менша кількість опитаних підвищує рівень свого

професійного розвитку, беручи участь у тренінгах (курсах) для розроблення чи модернізації навчальних дисциплін (3,7%), тренінгах для дослідників (3,7 %). Практикують самоосвіту 1,9 % викладачів та індивідуально визначають прийнятну для себе форму підвищення кваліфікації також 1,9 %. Респонденти з незначним науково-педагогічним стажем віддають перевагу обов'язковим тренінгам (курсам) для молодих викладачів (5,6 %). Обов'язкові тренінги (курси) для нових викладачів як оптимальну форму підвищення рівня професійного розвитку науково-педагогічного працівника, який нещодавно розпочав свою діяльність в університеті, вважають 3,8% опитаних.

Наведені кількісні дані дають можливість стверджувати, що переважна більшість викладачів віддає перевагу стажуванню (підвищенню кваліфікації) в Україні – формі, яка традиційно реалізовувалася впродовж попередніх років, є відносно зручною і формально дає гарантію для подальшого продовження викладацької діяльності. Позитивно, що за останній час популярності набуло стажування викладачів за кордоном, що значно розширює межі їх професійного розвитку, дає можливість інтегрувати у вітчизняний освітній простір світові інновації. Варто відзначити прагнення значної кількості викладачів підвищувати свій професійний рівень, оволодіваючи інформаційними технологіями та самостійно обираючи напрям свого професійного вдосконалення. Також не залишається осторонь давня традиція ділитися науково-педагогічним працівникам з багаторічним досвідом своєю майстерністю з молодими викладачами.

3. Щодо питання, які форми для розвитку викладацької компетентності реалізуються в університеті, то 64,8 % опитаних визначили зворотний зв'язок з боку колег-викладачів. Таку форму як методологічні семінари виділили 48,1 % респондентів. Для 37,0 % важливими є дослідження з викладання та навчання у вищій школі. Однаковою мірою досліджувані актуалізують визнання / стимулювання кращих викладацьких практик (11,1 %) і вибіркові тренінги / курси для покращення викладання (13,0 %). Дещо менший відсоток віддає перевагу обов'язковим тренінгам / курсам для покращення викладання (9,3 %). Незначна кількість (3,7 %) вважає Е-портфолію викладача ефективною формою для розвитку викладацької компетентності. Нічого з переліченого не привернуло увагу 1,9 % опитаних. Така ж кількість викладачів зазначила, що вона не може визначитися з відповіддю.

Як засвідчують наведені дані, викладачі віддають перевагу такій формі розвитку викладацької компетентності, яка передбачає діалогічну комунікативну взаємодію зі своїми колегами, безпосереднє спілкування й обмін інформацією, у тому числі досвідом, реальне обговорення проблем, обґрунтування концепцій удосконалення викладання тощо. Приблизно третя частина опитаних вважає за необхідне здійснювати останнє шляхом проведення наукових досліджень і на основі їх результатів розробляти та впроваджувати прогресивні практики навчання та викладання у вищій школі. Меншою популярністю користуються й

іншій підходи, коли викладач орієнтується на готові алгоритми підвищення професійної компетентності шляхом тренувань та удосконалення певних професійних навичок і виступає більшою мірою об'єктом впливу тренера чи наставника у цьому процесі.

4. Відносно питання про **мотиваційні / стимулюючі інструменти, які використовуються** в університеті для **професійного розвитку викладачів**, то відповіді опитуваних проранжовані нами наступним чином. Перше місце надається відзнакам (48,1 %), друге – тривалості контракту (44,4 %). На третьому місці – премії (18,5 %), на четвертому – надбавки (3,7 %). Однаковий відсоток опитаних (1,9 %) такими мотиваторами вважають рейтинг викладача, грамоти, нагороди, залякування з боку адміністрації про втрату роботи. Також 1,9 % респондентів вважають, що в університеті не здійснюється стимулювання їх діяльності.

Презентовані вище кількісні показники дозволяють констатувати, що до власного професійного розвитку викладачів вишу найбільше спонукає факт справедливого оцінювання адміністрацією закладу результатів їх науково-педагогічної діяльності. Це знаходить вияв у відзнаках, які зазвичай мають морально-стимулюючий характер. Великого значення викладачі також надають можливості тривалий час працювати за контрактом, реалізуючи власний професійний потенціал і отримуючи за це відповідну заробітну плату. Що ж стосується мотиваторів професійного розвитку, які пов'язані з власне матеріальними винагородами чи заохоченням, то, при наявності значущості гідного оцінювання результатів діяльності у грошовому еквіваленті, їм пріоритет не надається. Таким чином, для викладачів університету надзвичайно важливою є можливість професійної самореалізації та належного оцінювання власних науково-педагогічних досягнень.

5. У відповідях на запитання, **що враховує адміністрація закладу при оцінюванні професійних досягнень науково-педагогічних працівників**, 81,5 % респондентів акцентували увагу на рейтингу за визначеними показниками, відповідності ліцензійним умовам. На думку 74,1 % опитаних, важливим критерієм є наявність публікацій в авторитетних виданнях, що, у тому числі входять до науково-метричних баз. Досить вагомого значення 11,1 % викладачів надають факту досягнень здобувачів вищої освіти. Така ж кількість опитаних вважає, що адміністрація університету зважає на опитування здобувачів вищої освіти, результати якого позначаються на ставленні до професійності викладача. 7,4 % респондентів дотримуються думки, що визначення їх професійних досягнень здійснюється з огляду на те, як вони оцінюють здобувачів вищої освіти на іспитах. Незначний відсоток опитаних, а саме 5,6 %, гадають, що незалежне оцінювання результатів навчання студентів є вагомим критерієм оцінювання якості діяльності викладача. Така ж сама кількість (5,6 %) зважає на ставлення

роботодавців до професійної підготовки випускників вишу. Важко було дати відповідь на поставлене запитання 1,9 % респондентів.

Отже, учасники опитування більшою мірою схиляються до думки, що їх професійні, науково-педагогічні досягнення оцінюються адміністрацією університету з точки зору відповідності встановленим ліцензійним умовам, що свідчить про дотримання професійної дисципліни та науково-дослідної активності і знаходить вияв у публікаціях в авторитетних виданнях. Тоді як суб'єктивні ставлення здобувачів освіти чи їх роботодавців до результатів діяльності викладача, з точки зору опитаних, не є визначальними при подібному оцінюванні.

6. Що стосується питання про те, **які методи визначення індивідуальних потреб професійного розвитку науково-педагогічних працівників використовуються** в університеті, то 61,1 % викладачів відзначили результати атестації чи її проведення, 22,2 % – анонімні опитування, 18,5 % – аналіз опрацювання результатів опитування здобувачів освіти чи результатів їх навчання, 5,6 % – цільові опитування науково-педагогічних працівників відносно їх індивідуальних потреб, по 1,9 % – подання запитів у спеціальний підрозділ закладу вищої освіти, індивідуальні бесіди. Серед опитаних 1,9 % не змогли вказати на методи. Така ж кількість зауважила, що нічого з переліченого в університеті не застосовується, а також ніякі методи не використовуються.

Як показують наведені кількісні дані, великого значення викладачі надають процедурі та результатам атестації як ряду заходів, що встановлюють ступінь професійності науково-педагогічного працівника, виявляють недоліки та визначають напрям його професійного розвитку й удосконалення. Доволі важливою для опитаних є можливість анонімно заявити про індивідуальні потреби професійного розвитку, не оприлюднюючи інформацію стосовно слабких сторін Я-професійного та власної викладацької діяльності. Крім того, для певної частини викладачів, у визначенні потреб індивідуального професійного розвитку, важливим є встановлення інформаційного каналу зі студентами чи то через опитування, чи через аналіз їх навчальних досягнень.

7. **3 Професійним стандартом викладача закладу вищої освіти, що діє в Україні, знайомі** 57,4 % опитаних, ні – 24,1 %, важко сказати – 18,5 %. Як бачимо, лише більше половини викладачів ознайомлені зі стандартом своєї професії, обізнані з різними аспектами відповідності їй, у тому числі, з переліком загальних компетентностей і трудових функцій, описом професійних кваліфікацій викладачів закладу вищої освіти. Зважаючи на те, що вказаний стандарт був затверджений у березні 2021 року, необізнаність майже половини респондентів з його змістом можна пояснити незначним проміжком часу, що пройшов від дати затвердження до моменту проведення опитування. Втім, варто зважати й на пасивне ставлення певної частини викладачів до нової, актуальної для них інформації професійного змісту.

8. Ми з'ясували, що серед запропонованих в опитувальнику **ключових навчальних потреб для підвищення ефективності викладацької діяльності**, найбільш вираженою є потреба в опануванні ІТ для викладання. Вона властива 55,6 % респондентів. Для 46,3 % опитаних важливою є сфера предметної області. Зворотний зв'язок зі студентами актуалізують 37,0 % викладачів. Потреба в оволодінні методами викладання виявлена у 31,5 % опитаних. Розробляти та оновлювати навчальні дисципліни / освітні програми схильні 33,3 % респондентів. Прагнуть надалі опанувувати англійську мову та підвищувати ступінь володіння нею 29,6 % викладачів. Для 24,1 % важливо розвивати власні дослідницькі навички. Натомість бути залученими до соціально-емоційного навчання готові 22,2 % опитаних. Удосконалювати свої комунікаційні навички виявляють бажання 16,7 % учасників. Тоді як потреба в розвитку та удосконаленні навичок презентації виявляється у 9,3 %. Оцінюванням навчальних результатів переймаються 5,6 % респондентів. Потреба у впровадженні інновацій у вищій освіті властива 3,7 % викладачів.

Як свідчать презентовані вище кількісні показники, бажання підвищувати власну викладацьку діяльність більшою мірою зумовлюється потребами учасників опитування пізнавати якомога більше інформації, що стосується предмету їх викладання та вільного володіння ІТ цього викладання. Виявлене свідчить про те, що учасники опитування вмотивовані на прогресивний професійний розвиток, який передбачає удосконалення їх як носіїв знань з певної предметної області й таких, що готові до оволодіння різними новітніми технологіями донесення навчальної інформації до студентів. Вказане підсилюється бажанням значної кількості респондентів реалізовувати потреби в розвитку різних професійних компетентностей, що оптимізують процес викладання у виші.

Таким чином, проведене дослідження дає можливість констатувати, що викладачі університету, у своїй більшості, спрямовані на досягнення успіху в професійній діяльності завдяки розвитку власних професійних компетентностей, удосконаленню своїх методичних можливостей, опануванню новітніх навчальних технологій, встановленню зворотного зв'язку з усіма сторонами освітнього процесу. Вони демонструють відкритість у питаннях засвоєння позитивного світового досвіду викладацької діяльності.

Підготувала:

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

Л. В. Клочек