

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Гуманітарно-педагогічний факультет

УДК 37.014.6:005.6:373.5

ПОГОДЖЕНО

Декан гуманітарно-педагогічного
факультету,
кандидат філософських наук, доцент
Інна САВИЦЬКА

« ____ » _____ 2024 р.

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри
управління та освітніх технологій,
кандидат педагогічних наук, професор
Сергій КУБІЦЬКИЙ

« ____ » _____ 2024 р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**«Розвиток готовності науково-педагогічних працівників
закладу вищої освіти до самовдосконалення»**

Спеціальність 073 «Менеджмент»
Освітня програма «Управління навчальним закладом»
Орієнтація освітньої програми освітньо-професійна

Гарант освітньої програми
кандидат педагогічних наук, професор _____ **Сергій КУБІЦЬКИЙ**

Керівник магістерської роботи
кандидат економічних наук, доцент _____ **Михайло СВЕРДАН**

Виконав _____ **Олександр ЗАБЄЛІН**

Київ – 2024

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**
Гуманітарно-педагогічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри управління та
освітніх технологій
професор _____ Сергій КУБЦЬКИЙ
« ____ » _____ 2024 р.

З А В Д А Н Н Я
ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ
РОБОТИ СТУДЕНТУ
Забеліну Олександрю Олександровичу

Спеціальність	073 «Менеджмент»
Освітня програма	«Управління навчальним закладом»
Орієнтація освітньої програми	освітньо-професійна

Тема магістерської кваліфікаційної роботи: **«Розвиток готовності науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти до самовдосконалення»**, затверджена наказом ректора НУБіП України від « ____ » _____ 2024 р. № _____

Термін подання завершеної роботи на кафедру «01» листопада 2024 р.

Вихідні дані до роботи: Закони України, Постанови Верховної Ради України, Постанови Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти, що регламентують діяльність закладів вищої освіти та науково-педагогічних працівників, теоретичні та практичні напрацювання українських і зарубіжних науковців з питань професійного самовдосконалення, освітніх технологій та професійного розвитку, періодичні видання, статистичні дані та матеріали емпіричних досліджень, проведених у закладах вищої освіти.

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. На основі аналізу наукових джерел визначити основні підходи до формування готовності науково-педагогічних працівників до самовдосконалення.

2. Охарактеризувати чинники, що впливають на мотивацію науково-педагогічних працівників до постійного професійного розвитку.

3. Дослідити особливості застосування інноваційних освітніх технологій у процесі підвищення кваліфікації викладачів.

4. Оцінити ефективність використання цифрових інструментів, таких як LMS (Learning Management Systems), для підтримки процесу самовдосконалення науково-педагогічних працівників.

5. Розробити рекомендації щодо вдосконалення системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників з метою стимулювання їхнього самовдосконалення.

Дата видачі завдання «20» листопада 2023 р.

Керівник магістерської
кваліфікаційної роботи _____ **Михайло СВЕРДАН**

Завдання прийняв до виконання _____ **Олександр ЗАБЄЛІН**

РЕФЕРАТ
магістерської кваліфікаційної роботи
«Розвиток готовності науково-педагогічних працівників
закладу вищої освіти до самовдосконалення»
здобувача другого (магістерського) рівня вищої освіти
гуманітарно-педагогічного факультету
спеціальності 073 «Менеджмент»
освітньо-професійної програми «Управління навчальним закладом»
Національного університету біоресурсів і природокористування України
Забєліна Олександра Олександровича

Магістерська кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Зміст магістерської кваліфікаційної роботи викладено на 79 сторінках друкованого тексту, магістерська робота містить 8 таблиць і 5 рисунків. Список використаних джерел включає 61 найменування.

У першому розділі магістерської кваліфікаційної роботи проаналізовано теоретичні основи готовності науково-педагогічних працівників до самовдосконалення, зокрема, сучасні освітні технології та їхній вплив на мотивацію професійного розвитку. Визначено ключові чинники, що впливають на процес самовдосконалення: особистісні якості викладача, мотивація, а також організаційні та технологічні можливості закладу освіти.

Виявлені проблеми включали недостатню інтеграцію сучасних технологій у навчальний процес та низький рівень мотивації деяких працівників. Це підкреслило необхідність комплексного підходу до вирішення цих питань у подальших дослідженнях.

Другий розділ присвячено дослідженню практичних аспектів упровадження сучасних освітніх технологій для підвищення готовності науково-педагогічних працівників до самовдосконалення. Проведено аналіз

впливу цих технологій на професійний розвиток працівників та оцінено їхню ефективність.

У третьому розділі роботи розглянуто практичне впровадження методів підвищення готовності науково-методичних працівників кафедри професійної та вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» до самовдосконалення. Оцінено ефективність гібридного навчання та цифрових інструментів, що сприяли підвищенню професійної підготовки та індивідуальному розвитку працівників.

Емпіричне дослідження підтвердило, що індивідуалізація навчальних програм та гнучкі форми навчання є ключовими чинниками успіху. Також було розроблено методичні рекомендації для вдосконалення системи підвищення кваліфікації на основі сучасних освітніх технологій.

Ключові слова: самовдосконалення, науково-педагогічні працівники, готовність до саморозвитку, професійний розвиток, заклади вищої освіти, освітні технології, підвищення кваліфікації, методичні підходи.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1	10
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	10
1.1. Поняття та сутність самовдосконалення науково-педагогічних працівників	10
1.2. Основні чинники впливу на готовність до самовдосконалення науково-педагогічних працівників	24
Висновки до першого розділу	29
РОЗДІЛ 2	31
МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ГОТОВНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ	31
2.1. Сучасні освітні технології як інструмент самовдосконалення.....	31
2.2. Мотиваційні аспекти професійного розвитку науково-педагогічних працівників.....	400
Висновки до другого розділу	500
РОЗДІЛ 3	522
ПРАКТИЧНЕ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕТОДІВ ПІДВИЩЕННЯ ГОТОВНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ КАФЕДРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ...	522
3.1. Оцінка ефективності впроваджених освітніх технологій у процесі самовдосконалення науково-педагогічних працівників	522
3.2. Рекомендації щодо вдосконалення системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників	633
Висновки до третього розділу	69
ВИСНОВКИ	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	800
ДОДАТКИ	8787
Додаток А	877
Додаток Б	89
Додаток В	933

ВСТУП

Актуальність теми. Актуальність теми дослідження зумовлена сучасними викликами, що постають перед системою вищої освіти в умовах глобальних змін та зростаючих вимог до рівня кваліфікації науково-педагогічних працівників. Самовдосконалення є важливою складовою професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти, оскільки саме воно забезпечує розвиток їхніх компетенцій, необхідних для успішної педагогічної та наукової діяльності. В умовах швидкого розвитку інформаційних технологій, інноваційних методик навчання та посилення інтеграційних процесів у європейський освітній простір, науково-педагогічні працівники повинні володіти гнучкими вміннями та навичками, які забезпечують їхню здатність до постійного самовдосконалення.

Однак наразі існує низка протиріч у системах оцінювання, що стосуються як теоретичних, так і практичних аспектів цього процесу. Зокрема, виявлено такі основні протиріччя: між швидким розвитком інформаційно-освітніх технологій та готовністю викладачів до їх впровадження; між потребою в підвищенні педагогічної майстерності та недостатністю мотиваційних чинників для системного самовдосконалення; між зростанням обсягу наукової інформації та недостатнім рівнем її інтеграції в освітній процес.

На основі цих протиріч постає необхідність у розробці нових підходів до формування готовності науково-педагогічних працівників до самовдосконалення, зокрема через удосконалення системи підвищення кваліфікації та створення умов для розвитку їхньої професійної компетентності. Актуальність проблеми дослідження та виявлені суперечності дали підстави для визначення теми нашого дослідження: **«Розвиток готовності науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти до самовдосконалення».**

Базою дослідження є кафедра професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та розробці методичних підходів до формування готовності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти до самовдосконалення в умовах сучасної освітньої парадигми.

Для досягнення поставленої мети дослідження було визначено такі **завдання**:

1. Проаналізувати сучасні наукові підходи до самовдосконалення науково-педагогічних працівників та визначити основні чинники, що впливають на цей процес.

2. Виявити протиріччя та проблеми, які виникають під час формування готовності науково-педагогічних працівників до самовдосконалення.

3. Розробити методичні рекомендації щодо підвищення рівня готовності науково-педагогічних працівників до самовдосконалення на основі сучасних освітніх технологій.

4. Оцінити ефективність запропонованих підходів через емпіричне дослідження серед науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

Об'єкт дослідження: процес професійного самовдосконалення науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах сучасних освітніх змін.

Предмет дослідження: методи та умови розвитку готовності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти до самовдосконалення.

Наукова новизна роботи полягає в розробці та теоретичному обґрунтуванні ефективних методичних підходів до формування готовності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти до самовдосконалення, що базуються на інтеграції сучасних освітніх технологій, мотиваційних чинників та індивідуальних потреб професійного розвитку. Вперше запропоновано комплексний підхід до визначення умов та факторів, які сприяють підвищенню рівня готовності викладачів до постійного професійного самовдосконалення.

Практичне значення результатів дослідження полягає у розробці рекомендацій та методичних матеріалів, які можуть бути використані в процесі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Запропоновані підходи можуть бути інтегровані в освітні програми та курси професійного розвитку для викладачів, що дасть змогу підвищити їхню готовність до самовдосконалення. Окрім того, результати дослідження можуть бути корисними для освітніх установ під час удосконалення системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників у відповідності до сучасних викликів освітнього процесу.

Інформаційною базою дослідження є наукові праці вітчизняних та зарубіжних дослідників з питань професійного самовдосконалення, матеріали конференцій, монографії, статті у фахових виданнях, а також нормативно-правові акти, що регламентують діяльність науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Окрім того, використані результати анкетування та опитувань науково-педагогічних працівників, а також дані, отримані в процесі дослідження на базі кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

Структура та обсяг магістерської роботи. Магістерська кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (61 найменування) і 3 додатків. Загальний зміст роботи викладено на 79 сторінках і включає 8 таблиць та 5 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Поняття та сутність самовдосконалення науково-педагогічних працівників

У сучасних умовах постійного розвитку та трансформації освітніх процесів важливим є не лише набуття знань, але й здатність до їхнього самостійного оновлення та вдосконалення. Висвітлення концепцій самовдосконалення і самоосвіту в науковій літературі наголошує на тому, що ці дві категорії тісно пов'язані між собою і не можуть існувати окремо. Самоосвіта як процес самостійного засвоєння нових знань та навичок, створює основу для самовдосконалення особистості, тоді як самовдосконалення є ширшою категорією, що охоплює не лише пізнавальну діяльність, але й розвиток інтелектуальних, моральних та професійних якостей.

У цьому дослідженні ми прагнемо проаналізувати взаємозв'язок між самоосвітою та самовдосконаленням, розглядаючи їх як взаємодоповнюючі елементи єдиного процесу професійного розвитку. Обидва ці поняття є ключовими в контексті підвищення професійної компетентності науково-педагогічних працівників. Самоосвіта забезпечує базу для здобуття нових знань, тоді як самовдосконалення дає можливість інтегрувати ці знання у власну практичну діяльність, розвиваючи при цьому необхідні професійні навички.

Наша мета — розмістити ці два поняття в концепції для пояснення, яким чином самоосвіта слугує інструментом для самовдосконалення, забезпечуючи науково-педагогічним працівникам можливість не лише адаптуватися до змін у сфері освіти, але й активно впливати на свій професійний розвиток.

Самовдосконалення науково-педагогічних працівників є ключовою складовою їхньої професійної діяльності, що відображає постійну потребу в

розвитку компетенцій, знань та вмінь, відповідних до вимог сучасної освіти. **Це процес, який відбувається безперервно впродовж усього професійного життя викладача, спрямований на збереження та підвищення якості викладання, а також на вдосконалення педагогічної майстерності.**

Суть самовдосконалення полягає в активній участі викладача у власному професійному розвитку, що ґрунтується на свідомому підході до вибору напрямів і методів навчання. Це означає, що кожен викладач бере на себе відповідальність за розвиток своїх професійних компетенцій, формуючи власну стратегію навчання та вдосконалення. Основними складовими цього процесу є самоосвіта, активна участь у наукових дослідженнях, освоєння нових технологій і методик викладання, а також упровадження їх у власну педагогічну практику. Самовдосконалення науково-педагогічних працівників як складова їхнього професійного розвитку включає в себе кілька важливих компонентів, таких як самоосвіта, активна участь у наукових дослідженнях, освоєння нових технологій і впровадження інноваційних методик у викладання. Згідно з роботою Дерек Ріддла (Derek Riddle), самоосвіта викладачів передбачає процес, у якому вони самостійно визначають професійні цілі, планують навчальні дії, впроваджують нові знання у практику та постійно рефлексують щодо власного розвитку. Цей підхід дає можливість викладачам більш гнучко управляти власним розвитком, враховуючи індивідуальні потреби та контекст освітньої діяльності [1].

З іншого боку, Ліпін Ву (Liping Wu) у своїй праці «Self-Directed Learning: An Effective Way for Teachers' Professional Development» підкреслює, що самостійне навчання викладачів сприяє розвитку автономії, гнучкості та стійкості в умовах змін освітньої системи. Це надає викладачам можливість брати активну участь у власному навчанні, що особливо важливо для впровадження нових методик та технологій [2].

Фернандеш Сандра (Fernandes Sandra) та співавтори у своїй праці «Teacher Professional Development in Higher Education: The Impact of Pedagogical Training Perceived by Teachers» досліджують вплив педагогічного навчання на

професійний розвиток викладачів [3]. Автори відзначають значення новітніх методів навчання для викладачів, наголошуючи на тому, що розвиток інноваційних освітніх технологій та вдосконалення педагогічної майстерності є ключовими факторами підвищення якості освіти.

Інноваційні освітні методики, які активно використовуються для підвищення якості викладання, включають:

- змішане навчання (Blended Learning) – поєднання традиційного навчання з онлайн-ресурсами та інструментами;
- перевернутий клас (Flipped Classroom) – студенти ознайомлюються з новим матеріалом самостійно, а час на занятті присвячено практичному застосуванню знань;
- проєктне навчання (Project-Based Learning) – навчання через виконання практичних проєктів;
- гейміфікація – впровадження елементів гри для мотивації та залучення студентів;
- використання адаптивних технологій (Adaptive Learning) – індивідуалізовані траєкторії навчання на основі потреб студента.

Такі новітні підходи сприяють не лише поліпшенню методик викладання, але й підвищують залученість викладачів у процес безперервного професійного розвитку. Інноваційні технології дають можливість ефективніше адаптувати освітні практики до сучасних вимог, що покращує результати навчання та професійний розвиток педагогів на всіх рівнях.

Стан Крістіна (Stan Cristina) і Маня Александра (Manea Alexandra) у своїй праці «Study on the Dimension of Teachers' Self-Assessment» аналізують самооцінку викладачів, підкреслюючи важливість комунікаційних навичок та інноваційних методик [4].

У своїй праці Лоус М. Л. (Louws M. L.) разом із співавторами досліджують важливі аспекти самоосвіти викладачів та їхній досвід у цій сфері. Автори наголошують, що викладачі вищих навчальних закладів проявляють високу мотивацію до самостійного навчання, оскільки прагнуть

вдосконалювати свої методи викладання і краще розуміти потреби учнів. Основними мотиваторами для самоосвіти є необхідність інтеграції нових педагогічних підходів, що дозволяє педагогам постійно адаптуватися до змін в освітньому середовищі і покращувати свою професійну компетентність [5].

Родрігес-Гомес Д. (Rodriguez-Gomez D.) та його колеги звертають увагу на стратегії саморегульованого навчання (SRL), які є важливими для сталого професійного розвитку викладачів. Ці стратегії дозволяють викладачам самостійно знаходити необхідні ресурси для навчання, підтримувати власну мотивацію та розвивати навички безперервного навчання протягом професійної діяльності. Таким чином, SRL не тільки покращує якість навчання, але й сприяє зростанню педагогічної майстерності через впровадження інноваційних підходів [6].

Мушайїква Е. (Mushayikwa E.) та Луббен Ф. (Lubben F.) вивчають самоосвіту в умовах обмежених ресурсів, зокрема серед викладачів, які працюють у важких умовах. Автори зазначають, що саме самоосвіта може бути ключовим інструментом для професійного розвитку вчителів, які не мають доступу до формальних програм підвищення кваліфікації. У таких умовах самоосвіта допомагає педагогам адаптувати свої методики викладання до наявних обмежень і підтримувати високий рівень професіоналізму [7].

Ці дослідження доводять важливість інтеграції самостійного навчання в процес підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, що сприяє покращенню їхньої професійної компетентності та готовності до впровадження інновацій в освітній процес.

Важливо визначити взаємозв'язок понять «самовдосконалення» та «самоосвіта», їх можна аналізувати, розглядаючи їхні функції та зміст у контексті особистісного розвитку.

Самовдосконалення є ширшим, материнським поняттям, яке охоплює всі аспекти особистісного розвитку, спрямованого на вдосконалення фізичних, емоційних, соціальних і інтелектуальних характеристик особистості. Це безперервний процес, який включає не лише освіту, а й розвиток моральних,

духовних, соціальних і культурних якостей. Самовдосконалення включає роботу над собою у всіх аспектах життя.

Самоосвіта є дочірнім, більш конкретним поняттям. Вона є складовою частиною самовдосконалення, яке зосереджується на освітньому аспекті — самостійній діяльності, спрямованій на здобуття знань і навичок, що необхідні для професійного та інтелектуального розвитку. Таким чином, самоосвіта є інструментом, за допомогою якого особистість може здійснювати свій процес самовдосконалення, але вона стосується переважно інтелектуальних і професійних сфер.

У дослідженнях зарубіжних учених поняття «самовдосконалення» часто розглядається в широкому контексті особистісного та професійного розвитку, в той час як «самоосвіта» є його частиною, що зосереджена на освітньому аспекті.

David Kolb у своїй теорії експериментального навчання стверджує, що постійний розвиток особистості через досвід, рефлексію та застосування нових знань є ключем до самовдосконалення. Це підтверджує думку, що самоосвіта, яка спрямована на здобуття нових знань, є інструментом для більшого процесу самовдосконалення, що включає не лише інтелектуальний, а й соціальний, емоційний та моральний розвиток людини [8].

Abraham Maslow у праці «Motivation and Personality», визначає самореалізацію як вищу потребу людини, що включає постійне прагнення до розвитку всіх своїх здібностей. Самоосвіта є одним із шляхів досягнення цієї самореалізації, оскільки вона допомагає індивіду опанувати нові знання та навички, необхідні для особистісного росту та самовдосконалення [9].

Jack Mezirow, теоретик трансформаційного навчання, також відзначає, що процес самоосвіти є критично важливим для особистісної трансформації. Він стверджує, що здобуття нових знань через критичне осмислення власного досвіду дозволяє людині змінювати свої установки та вдосконалюватися [10, 11].

Таким чином, зарубіжні дослідження підтримують ідею, що самовдосконалення є загальним процесом особистісного розвитку, до якого входить самоосвіта як один із ключових інструментів для досягнення інтелектуального та професійного зростання.

Отже, самовдосконалення є базовим, материнським поняттям, оскільки охоплює всі можливі аспекти розвитку особистості, а самоосвіта є його невід'ємною частиною, що відповідає за пізнавальну та освітню складову цього процесу.

Найчастіше у словниках самоосвіта трактується як складова частина системи безперервного навчання, яка слугує об'єднувальною ланкою між базовою професійною освітою та додатковим періодичним підвищенням кваліфікації. В Українському педагогічному словнику самоосвіта визначається як «самостійна освіта, отримання системних знань у певній галузі науки, техніки, культури, політичного життя та ін., що передбачає безпосередній інтерес особистості в органічному поєднанні із самостійністю у вивченні матеріалу» [12].

У сучасному освітньому просторі самовдосконалення має індивідуальний характер і орієнтоване на конкретні потреби викладача [13]. Науково-педагогічні працівники мають можливість обирати різноманітні форми підвищення кваліфікації: це може бути участь у семінарах, тренінгах, конференціях або ж самостійне опрацювання нових матеріалів і технологій. Важливо, що в цьому процесі основну роль відіграють нові інформаційні та комунікаційні технології, які не лише полегшують доступ до інформації, але й дають змогу ефективніше організувати навчання та підвищення кваліфікації.

Г. Зборовський визначає самоосвіту як форму вільної діяльності, що базується на добровільному виборі і спрямована на задоволення потреб в соціалізації, самореалізації, підвищенні культурного, освітнього та професійного рівня особистості [14, с. 81]. Такий підхід підкреслює важливість самоосвіти як процесу, що дозволяє людині вдосконалюватися на всіх етапах життя, незалежно від формальної освітньої системи. Деталізація підходу

Зборовського полягає у тому, що він акцентує увагу на самоосвіті як добровільному виборі людини, яка керується власними потребами та інтересами. Самоосвіта тут розглядається як інтегральна частина саморозвитку особистості, котра постійно прагне до самовдосконалення. Важливо, що самоосвіта є не просто інструментом для набуття нових знань, а й механізмом соціальної адаптації та самореалізації. Тобто, через самоосвіту особистість не тільки підвищує свій культурний та професійний рівень, але й знаходить нові можливості для соціальної взаємодії та виконання важливих ролей у суспільстві.

Такий підхід показує, що самоосвіта є багатограним процесом, котрий розвиває людину не тільки інтелектуально, але й сприяє її активній участі в суспільному житті, підвищуючи соціальний статус, розширюючи можливості для самореалізації та сприяючи особистому зростанню.

О. Бурлука додає, що самоосвіта є складною інформаційно-насиченою діяльністю, яка передбачає активне засвоєння, систематизацію та відновлення знань з метою задоволення пізнавальних потреб особистості. Вона наголошує на тому, що процес самоосвіти є важливим інструментом саморозвитку і самовдосконалення, який впливає на професійну діяльність і творчий потенціал людини [15]. Вона підкреслює, що самоосвіта є не лише процесом отримання нових знань, але й самостійною роботою над удосконаленням особистості через активне навчання. Знання, які особистість здобуває в процесі самоосвіти, не просто накопичуються, а систематизуються і відновлюються відповідно до актуальних потреб. Такий підхід дозволяє людині адаптувати ці знання до нових умов, постійно оновлювати свій професійний та особистий досвід.

Крім того, О. Бурлука робить акцент на тому, що самоосвіта є основою для розвитку творчого потенціалу особистості, оскільки цей процес стимулює креативність і сприяє пошуку нових шляхів вирішення професійних завдань. Важливим аспектом є також те, що цей вид навчання детермінований соціально-економічними умовами та трудовими інтересами людини. Це означає, що самоосвіта не лише підвищує професійні навички, а й відкриває нові

можливості для творчого зростання та самореалізації, сприяючи глибшій інтеграції знань у практичну діяльність.

Таким чином, самоосвіта, за Бурлукою, є багатоплановим процесом, що дозволяє особистості не лише здобувати нові знання, але й постійно розвивати свої професійні та творчі навички, активно адаптуючись до вимог сучасного світу.

На думку І. Сидоренко, самоосвіта є видом пізнавальної діяльності, яка характеризується самостійністю, добровільністю і активністю, спрямованою на вдосконалення інтелектуальних здібностей та розумових сил людини. Цей підхід акцентує увагу на психолого-педагогічному та соціальному значенні самоосвіти в сучасному суспільстві [16]. Деталізуючи підхід Сидоренко, варто зазначити, що самоосвіта сприймається не просто як спосіб набуття нових знань, а як процес розвитку самостійності у навчанні. Людина сама вирішує, які знання їй необхідні, та самостійно контролює процес їх отримання. Це сприяє формуванню більш глибокого розуміння навчальних матеріалів і здатності самостійно вирішувати складні завдання. Добровільність цього процесу підсилює мотивацію до навчання, оскільки особистість вибирає те, що дійсно цікаве і важливе для неї.

Також важливо, що Сидоренко підкреслює соціальне значення самоосвіти. У сучасному суспільстві самоосвіта не лише дозволяє підвищити інтелектуальні здібності, але й сприяє соціальній адаптації, оскільки вимагає від людини вміння швидко орієнтуватися у нових інформаційних потоках і знаходити релевантні знання. Психолого-педагогічний аспект цього процесу полягає у розвитку навичок самоконтролю, саморефлексії та самовдосконалення, що стає основою для подальшого професійного і особистісного розвитку.

Таким чином, підхід І. Сидоренко до самоосвіти розкриває її як багатофункціональний процес, що стимулює розвиток особистості не лише в інтелектуальному, але й у соціальному вимірах.

Для більш глибокого розуміння сутності поняття «самоосвіта» важливо звернути увагу на ключові компоненти самоосвітньої діяльності, які допомагають краще зрозуміти механізми цього процесу [17].

Перший компонент — когнітивний, який пов'язаний з базовим рівнем культури особистості, а також з наявністю достатніх професійних знань і здатністю їх застосовувати на практиці. Цей аспект є основою для подальшого саморозвитку, оскільки без належного рівня знань самоосвіта не може бути ефективною. Доповнимо висновки когнітивного компонента з погляду американських дослідників. Так, *David Kolb* у своїй роботі «*Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*» підкреслює важливість досвіду у процесі набуття знань. Він зазначає, що когнітивний компонент навчання не обмежується лише засвоєнням інформації, а вимагає активної участі у застосуванні цих знань на практиці. Колб розглядає навчання як циклічний процес, у якому досвід, рефлексія, концептуалізація та активне експериментування взаємодіють, сприяючи глибшому розумінню матеріалу. Це підтверджує важливість когнітивного компонента в самоосвіті, коли індивід не просто накопичує знання, а й інтегрує їх у практичну діяльність, що стимулює подальший саморозвиток [18].

Другий компонент — мотиваційний. Він виникає в результаті усвідомлення особистістю важливості неперервного навчання та професійного вдосконалення. Саме наявність стійких пізнавальних інтересів, прагнень та установок на самоосвіту створюють основу для активної участі в процесі навчання протягом життя.

Для розширення мотиваційного компонента доцільно звернутися до робіт американського психолога *Abraham Maslow*, який у своїй теорії мотивації та потреб виокремив важливість самореалізації та самовдосконалення. Він зазначає, що потреба в самоактуалізації, яка є найвищим рівнем у його ієрархії потреб, стимулює особистість до постійного самовдосконалення та навчання. Це особливо стосується мотивації до неперервного навчання, яка є однією з

ключових умов для досягнення професійного вдосконалення та розвитку пізнавальних інтересів.

Маслоу підкреслює, що усвідомлення важливості безперервного навчання та встановлення особистісних цілей є потужними чинниками, які спонукають до активної участі у процесі навчання протягом усього життя. Це створює основу для внутрішньої мотивації, яка визначає подальший розвиток людини на професійному та особистісному рівнях [19].

Третій компонент — процесуальний. Він включає в себе наявність розвинених навичок самостійної пізнавальної діяльності та операцій розумової діяльності. Самоаналіз та рефлексія є невід'ємними елементами цього компонента, оскільки вони надають людині можливість об'єктивно оцінювати власні знання та визначати напрямки для подальшого розвитку.

Четвертий компонент — організаційний. Він полягає у здатності особистості вибирати зміст навчання, планувати свою діяльність та час, а також здійснювати самоконтроль та самооцінку. Це важливо для систематизації знань та забезпечення продуктивної діяльності в рамках самоосвіти.

П'ятий компонент — морально-вольовий. Він базується на особистісних характеристиках, таких як допитливість, критичність мислення, працездатність. Ці риси допомагають людині долати труднощі, пов'язані з самоосвітою, і досягати поставлених цілей

Конструктивним для аналізу нашого дослідження є вивчення взаємозалежності між освітніми процесами та самоосвітою. А. Ключко у своєму дослідженні зазначає, що самоосвіта є інформативним процесом, який сприяє накопиченню знань, розвитку розумових сил і здібностей та формуванню інтелекту. Це дає змогу особистості активно розширювати свій освітній потенціал у неперервному процесі пізнання. Освіта ж, як наголошує дослідниця, є систематизованим процесом отримання знань, умінь і навичок, спрямованих на формування цілісного світогляду, який глибоко інтегрується у професійну і культурну складову розвитку особистості [20]. Ми доповнили

результат дослідження А. Ключко третьою компонентою: «Практичне застосування знань» (Рис. 1.1).

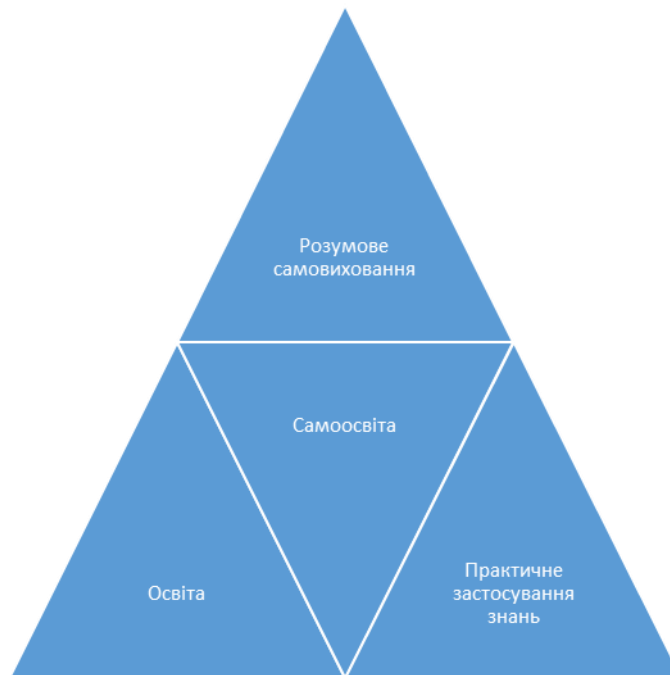


Рис. 1.1. Взаємозв'язок понять «освіта», «розумове самовиховання», «практичне застосування знань» і «самоосвіта»

(авторська розробка)

І. Грабовець визначає самоосвіту як багатогранне явище, що являє собою особливий вид людської діяльності, спрямованої на здобуття знань для розвитку власної особистості. Це визначення є доволі важливим у контексті нашого дослідження, адже воно підкреслює взаємозв'язок між знаннями, індивідуальними якостями та інтелектуальною культурою особистості. Самоосвіта не просто служить для накопичення інформації, але й сприяє формуванню інтелектуальної та культурної основи людини.

Дослідник виділяє декілька ключових компонентів цього процесу: по-перше, це системне оволодіння певними знаннями, яке вимагає організованості та самодисципліни; по-друге, це організована діяльність, спрямована на засвоєння накопичених культурних цінностей, що дозволяє особистості розвивати свій світогляд. Особливо важливо, що, як зазначає автор, у процесі самоосвіти людина керується своїми особистими цілями, які формуються під впливом ціннісних орієнтацій або прагненнями соціальної групи, до якої вона

належить. Таким чином, особистість обирає ті знання, які найкраще відповідають її індивідуальним потребам і інтересам, або ті, яких їй не вистачає для самовдосконалення [21].

Самоосвіта відіграє важливу роль у процесі розумового самовиховання, оскільки вона сприяє розвитку тих якостей, які необхідні для ефективного опанування новими знаннями та вміннями. Це надає особистості можливість не лише адаптуватися до змінних умов професійної діяльності, але й активно формувати власні стратегії саморозвитку. Взаємозв'язок між освітою та самоосвітою вказує на важливість інтеграції цих двох процесів у навчальний досвід, що є ключовим для повноцінного інтелектуального та професійного розвитку.

Самовдосконалення науково-педагогічних працівників, у свою чергу, є складним і багатовимірним процесом, який не обмежується лише отриманням нових знань та навичок. Це цілеспрямована діяльність, що відповідає сучасним вимогам освіти і суспільства загалом. Науково-педагогічні працівники мають постійно оновлювати свою професійну компетентність, щоб відповідати швидким змінам в освітніх технологіях та новим потребам здобувачів освіти.

Процес самовдосконалення охоплює не тільки навчання та підвищення кваліфікації, але й активне впровадження новітніх методик, участь у наукових дослідженнях та вдосконалення педагогічної майстерності. Це також включає розширення світогляду та розвиток критичного мислення, які є основою для забезпечення високої якості педагогічної діяльності. Успіх цього процесу залежить від здатності науково-педагогічного працівника об'єктивно оцінювати свої сильні та слабкі сторони, встановлювати нові професійні цілі та розробляти стратегії для їх досягнення.

Таким чином, самовдосконалення науково-педагогічних працівників є однією з найважливіших умов підвищення якості освітнього процесу. Це дає можливість викладачам бути гнучкими в умовах постійних змін та відповідати на нові виклики в освітній сфері, що сприяє підвищенню їхньої професійної майстерності та якості надання освітніх послуг.

Ми поставили перед собою у процесі дослідження завдання визначити структуру самовдосконалення. На нашу думку, самовдосконалення науково-педагогічних працівників відображає подібну структуру (рис. 1.1), що включає елементи освіти, самоосвіти, розумового самовиховання та практичного застосування знань, як представлено на схемі.

Освіта, самоосвіта, розумове самовиховання та практичне застосування знань є різними за природою процесами або компонентами, але вони тісно взаємопов'язані і можуть формувати єдиний, циклічний процес самовдосконалення. Для досягнення високого рівня професійної компетентності, необхідно впорядкувати їх взаємозв'язки і роль кожного з них у загальному розвитку.

Освіта — це базисний компонент, що забезпечує початкові знання і компетентності, які необхідні для професійної діяльності. Це материнське поняття, яке є фундаментом для розвитку інших аспектів.

Самоосвіта — це ключовий процес, який дозволяє людині постійно вдосконалювати свої знання і вміння. Вона є дочірнім по відношенню до освіти, адже будується на її основі, однак спрямована на глибше самостійне опрацювання матеріалів, без прямого керівництва ззовні. Це важливий елемент, який сприяє вдосконаленню та підтримці компетентностей на належному рівні.

Розумове самовиховання — це процес, що лежить на межі інтелектуального і особистісного розвитку. Він спрямований на самоконтроль, самодисципліну і культивуацію критичного мислення, що дозволяє науково-педагогічним працівникам ефективно адаптуватися до нових викликів в освітньому середовищі.

Практичне застосування знань — це дочірнє поняття щодо самоосвіти і самовиховання, оскільки результатом цих процесів є вміння науково-педагогічних працівників ефективно застосовувати отримані знання у викладацькій діяльності та наукових дослідженнях.

Початкова освіта веде до самоосвіти, яка, у свою чергу, розвивається завдяки розумовому самовихованню і реалізується у вигляді практичного

застосування знань. Цей цикл повторюється на нових рівнях, забезпечуючи постійне вдосконалення професійної компетентності.

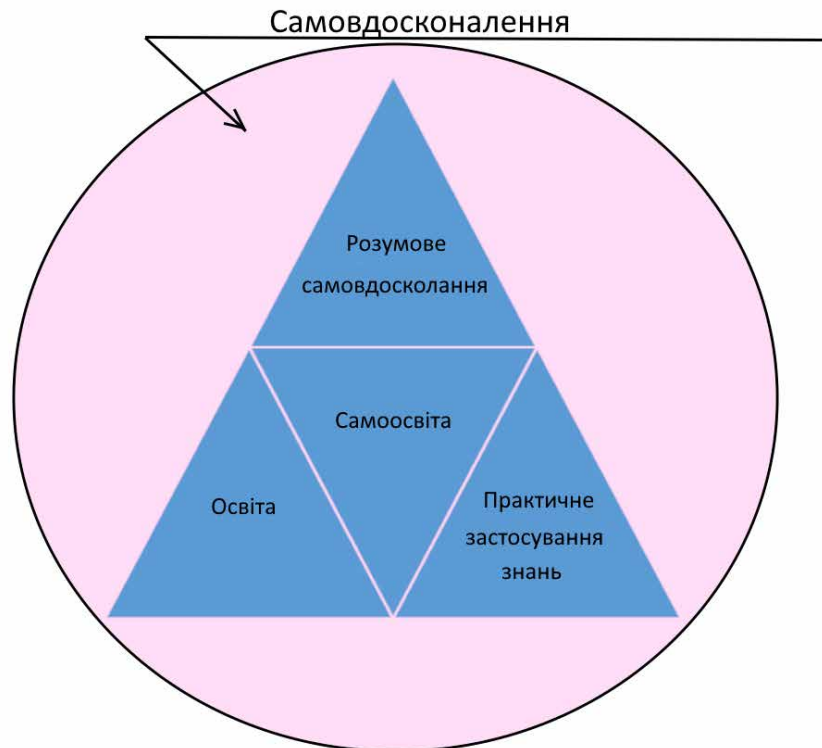


Рис. 1.2. Структура самовдосконалення

(авторська розробка)

На рисунку 1.2 представлена концептуальна модель, яка інтегрує процеси освіти, самоосвіти, розумового самовдосконалення та практичного застосування знань у загальний процес самовдосконалення. Взаємозв'язок між цими компонентами підкреслює складність і багатовимірність процесу особистісного та професійного розвитку.

Аналіз:

- Освіта виступає базисом для подальшого розвитку, надаючи особистості систематизовані знання та навички, що є необхідними для початкового формування професійної компетентності.

- Самоосвіта будується на основі отриманих знань та навичок в освітньому процесі, але передбачає активну самостійну діяльність особистості для постійного оновлення та доповнення знань.

- Розумове самовдосконалення є наступним етапом, який охоплює не лише засвоєння знань, але й критичне осмислення отриманої інформації та розвиток когнітивних здібностей.

- Практичне застосування знань є ключовим показником ефективності попередніх етапів. Знання стають продуктивними лише тоді, коли вони знаходять своє застосування в реальних умовах.

Ця модель демонструє, що всі ці компоненти є взаємопов'язаними і утворюють єдиний цикл самовдосконалення, де кожен елемент доповнює інший, забезпечуючи поступовий розвиток особистості.

Висновок: самовдосконалення охоплює всі процеси, що зображені в моделі: від базової освіти до практичного застосування знань. Самоосвіта, розумове самовдосконалення та практичне використання знань — це взаємопов'язані аспекти, що забезпечують високий рівень професійної компетентності та сприяють розвитку особистості в умовах постійних змін в освітньому середовищі.

1.2. Основні чинники впливу на готовність до самовдосконалення науково-педагогічних працівників

Підготовка до самовдосконалення науково-педагогічних працівників передбачає врахування різних чинників, які впливають на їхню готовність до цього процесу. Ці чинники відображаються у різних підходах до аналізу особистості та її здатності до саморозвитку, включаючи психофізіологічний стан, освітній та професійний розвиток, потребу у самовдосконаленні, самовихованні та здатності до самооцінки. Важливо враховувати, що кожен з цих чинників може відігравати різну роль в залежності від індивідуальних особливостей особистості, а також від зовнішніх обставин, які сприяють чи, навпаки, ускладнюють процес самовдосконалення [22].

У цьому контексті наукові дослідження надають важливі інструменти для розуміння того, як ці чинники можуть бути ефективно використані для розвитку

професійної компетентності педагогів. Зокрема, особистісні якості, мотиваційні установки та результативність діяльності є тими важливими елементами, які визначають готовність особистості до неперервного навчання і самовдосконалення [23].

Нижче, в табл.1.1 наведено основні чинники впливу на готовність до самовдосконалення, які виділяються у дослідженнях різних авторів.

Таблиця 1.1

Чинники впливу на готовність до самовдосконалення

Чинники впливу на готовність до самовдосконалення	Автори	Характерні ознаки
Психофізіологічний стан та внутрішня мотивація	Я. Коломинський, В. Ільїн	Стан особистості, що забезпечує ефективність діяльності; психо-фізіологічна функція; внутрішнє налаштування особистості на певну діяльність
Освітній та професійний розвиток	М. Дяченко, Л. Кандибович	Цілісне особистісне утворення; "налаштування" особистості на виконання професійної діяльності; особистісна якість
Потреба у самовдосконаленні та самовихованні	Л. Кондрашова, А. Громцева, Н. Терещенко	Інтегративне особистісне утворення (професійне спрямування поглядів, потреби у самовдосконаленні та самовихованні, здатність до самооцінки та подолання труднощів); стан особистості, що забезпечує ефективність діяльності (наявність знань, умінь і навичок)
Результати навчальної діяльності	П. Горностай	Готовність як результат процесу підготовки особистості до певного виду діяльності

Аналізуючи чинники впливу на готовність до самовдосконалення, варто зазначити, що різні дослідники підкреслюють багатогранність цього процесу. Зокрема, підхід Я. Коломинського та В. Ільїна, який акцентує увагу на функціональних характеристиках особистості, виділяє психофізіологічні аспекти як важливу передумову ефективної діяльності. Їхня концепція підкреслює, що внутрішнє налаштування особистості на певну діяльність і фізіологічний стан визначають її здатність успішно виконувати професійні завдання. Цей аспект є базовим для подальшого розвитку, адже без

гармонійного фізичного та психологічного стану самовдосконалення є значно ускладненим.

Другий підхід — особистісний, якого дотримуються такі вчені, як М. Дяченко і Л. Кандибович. Вони розглядають самовдосконалення як цілісний процес, де особистість не лише набуває нових знань і навичок, але й формує власні ціннісні орієнтири та життєві цілі. Цей підхід підкреслює важливість мотиваційного компоненту, що стимулює особистість до постійного вдосконалення у професійній та особистісній сферах. Також тут важливо зазначити, що самовдосконалення пов'язане з емоційним налаштуванням та мотиваційними установками особистості.

Наступний — особистісно-діяльнісний підхід (А. Громцева, Н. Терещенко), акцентує на інтегративній природі особистості, яка спрямована на самовдосконалення через розвиток не лише професійних, але й життєвих компетенцій. Це дозволяє людині адаптуватися до умов сучасного суспільства, де необхідність у постійному оновленні знань і навичок стає основною вимогою. Цей підхід особливо актуальний у професійній сфері, де знання і навички постійно змінюються через вплив новітніх технологій та підходів до освіти.

Зрештою, результативно-діяльнісний підхід (П. Горностай) розглядає готовність до самовдосконалення як кінцевий результат процесу навчання і професійного розвитку. Тут важливим є те, що самовдосконалення — це не лише процес набуття нових знань, але й формування готовності до подальшої активної діяльності, досягнення конкретних професійних цілей та завдань. Особистість, яка володіє такими навичками, здатна ефективно керувати власним розвитком і пристосовуватися до нових викликів у професійній діяльності.

Таким чином, кожен з підходів робить акцент на різних аспектах процесу самовдосконалення, але всі вони сходяться в тому, що мотиваційні, когнітивні, фізіологічні та професійні аспекти є ключовими для формування готовності до цього процесу.

З метою глибшого розуміння механізмів самовдосконалення науково-педагогічних працівників, важливо звернути увагу на наукові підходи до формування готовності до самоосвіти. Самоосвіта та самовдосконалення є невід'ємними процесами, що дозволяють науковцям і педагогам не лише тримати руку на пульсі сучасних наукових досягнень, а й ефективно впроваджувати їх у власну професійну діяльність. У цьому контексті, ключовим аспектом самовдосконалення є постійне підвищення професійної компетентності та розширення наукового світогляду.

Аналіз сучасних досліджень показує, що в процесі формування готовності майбутніх педагогів до самоосвіти акцент робиться на розвитку особистісних якостей, таких як здатність до критичного мислення, уміння навчатися та саморефлексія. Дослідники підкреслюють, що ефективність самоосвітньої діяльності науково-педагогічних працівників залежить від інтеграції їхніх професійних знань і навичок із здобуттям нової інформації, що стимулює їхній науковий та професійний ріст. Наприклад, В. Третько вказує на важливість інноваційних підходів у системі вищої освіти, що спонукають до постійного самовдосконалення та оновлення знань у динамічних умовах освітньої системи [24].

Сущенко Т. І., досліджуючи психологічні аспекти реалізації особистісно-орієнтованого педагогічного процесу, звертає увагу на те, що самоосвіта є важливим чинником розвитку педагогічної майстерності, оскільки вона забезпечує безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетенцій. Це надає можливість науково-педагогічним працівникам адаптуватися до змінних умов та вимог освітньої сфери [25].

Отже, науково-педагогічні працівники, які активно займаються самоосвітою, не тільки підтримують високий рівень своєї кваліфікації, але й розвивають здатність до інноваційного мислення та адаптації до сучасних викликів. Самовдосконалення є важливим компонентом їхнього професійного шляху, що забезпечує ефективне викладання і наукову діяльність.

У сучасному академічному світі самовдосконалення науково-педагогічних працівників виступає ключовим аспектом їхнього професійного зростання, що значно впливає на ефективність навчального процесу та наукових досліджень. Такі працівники, активно залучені до самоосвіти, не тільки підтримують високий рівень своєї кваліфікації, але й розвивають здатність до інноваційного мислення та адаптації до сучасних викликів. Це, у свою чергу, сприяє їх готовності до ефективного викладання та наукової діяльності. Самовдосконалення є важливим компонентом професійного шляху кожного педагога, допомагаючи формувати структуру, яка включає кілька взаємопов'язаних компонентів — освіту, мотивацію, знання та особисті якості, кожен з яких відіграє важливу роль у підтримці активного та результативного навчального середовища (рис. 2.1).

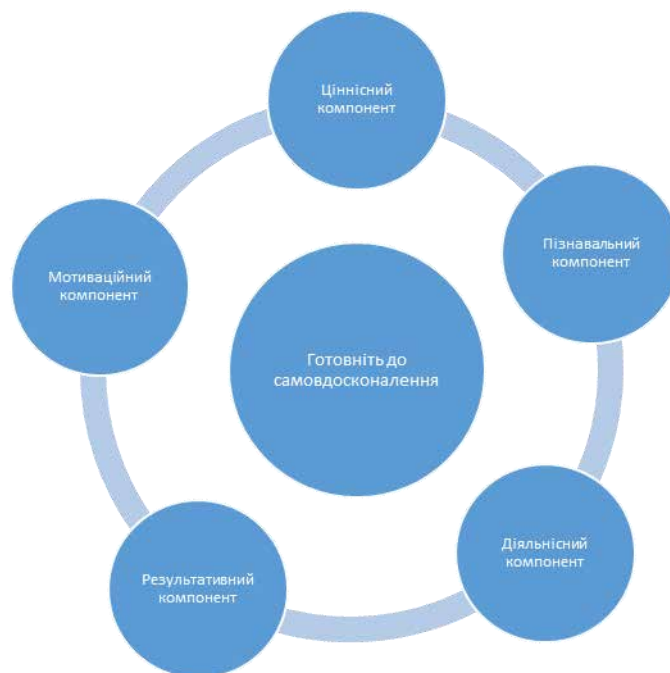


Рис. 1.2. Структура готовності науково-педагогічних працівників до самовдосконалення у процесі науково-дослідної роботи

(розроблено автором на основі [26])

Після ознайомлення зі структурою готовності науково-педагогічних працівників до самовдосконалення, представленою на рис. 1.2, можна детальніше розглянути роль кожного з компонентів у цьому процесі. Мотиваційний компонент відіграє ключову роль у спонуканні особистості до

постійного навчання та розвитку, стимулюючи інтерес і внутрішню потребу у підвищенні професійної майстерності. Ціннісний компонент визначає спрямованість особистості на досягнення професійних цілей, вбудовуючи самоосвіту у ширший контекст кар'єрного та особистісного росту. Пізнавальний компонент стосується безпосередньо набуття та застосування нових знань і вмінь, що є невід'ємною частиною процесу самовдосконалення. Результативний компонент фокусується на конкретних досягненнях і змінах, які можуть бути виміряні та оцінені в контексті професійної діяльності. Важливість діяльнісного компоненту полягає в здатності інтегрувати здобуті знання і мотивацію у практичну діяльність, що безпосередньо впливає на ефективність виконання професійних завдань.

Разом, ці компоненти формують циклічний процес самовдосконалення, де кожен елемент залежить від інших і водночас сприяє загальному професійному та особистісному зростанню.

Висновки до першого розділу

У даному розділі ми системно розглянули поняття та сутність самовдосконалення науково-педагогічних працівників, з акцентом на визначенні ключових чинників, які впливають на готовність до самовдосконалення. Наше дослідження підкреслило, що самовдосконалення є багатогранним процесом, який охоплює різноманітні аспекти особистісного та професійного розвитку.

Аналіз показав, що внутрішня мотивація відіграє вирішальну роль у самовдосконаленні, де висока мотивація корелює з активністю у професійному зростанні та постійному навчанні.

Визначені чинники, такі як інституційна підтримка, доступність ресурсів для навчання та професійних матеріалів, а також позитивне робоче середовище, виявилися значущими для підвищення готовності до самовдосконалення. Паралельно розроблено модель, яка інтегрує освіту, мотивацію, знання та особисті якості, підкреслюючи їх взаємозв'язок та вплив на здатність до

самовдосконалення. У моделі, яка була розроблена в рамках нашого дослідження, акцент робиться на інтеграції чотирьох ключових компонентів: освіти, мотивації, знань та особистих якостей. Ця модель демонструє, як кожен із цих компонентів взаємопов'язаний і як вони спільно впливають на здатність до самовдосконалення науково-педагогічних працівників:

1. Освітній компонент. Вважається базовим у формуванні компетенцій. Забезпечує фундаментальні знання та теоретичну базу, яка необхідна для професійного зростання.

2. Мотиваційний компонент. Є ключем до активної участі в процесах навчання та самовдосконалення. Включає в себе внутрішні та зовнішні стимули, що спонукають до навчання та підвищення кваліфікації.

3. Компонент знань. Зумовлює здатність особистості до критичного мислення, аналізу та застосування знань у різних контекстах. Це також означає, що науково-педагогічні працівники повинні бути в змозі оновлювати свої знання відповідно до останніх наукових досліджень та інновацій у галузі.

4. Особистісні якості. Включають лідерські здібності, вміння до саморефлексії, витривалість та емоційний інтелект. Ці якості важливі для ефективної адаптації до змін і викликів, а також для розвитку професійних компетенцій.

Така інтегрована модель демонструє, що самовдосконалення є комплексним процесом, який вимагає від працівників залучення у весь спектр діяльності, від освіти до особистісного розвитку, для досягнення високого рівня професійної компетентності.

Таким чином, розуміння цих аспектів є важливим для розробки стратегій і програм, які б сприяли ефективному самовдосконаленню науково-педагогічних працівників, підвищуючи якість освітнього процесу та наукових досліджень.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ГОТОВНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ

2.1. Сучасні освітні технології як інструмент самовдосконалення

Сучасні освітні технології відіграють важливу роль у самовдосконаленні науково-педагогічних працівників. Основні дослідження у цій галузі підкреслюють вплив цифрових технологій на саморегульоване навчання, а також на підвищення ефективності освітніх процесів. Зокрема, використання інтерактивних платформ і засобів зв'язку, таких як пошукові системи, бази даних, месенджери та інші цифрові інструменти, стимулюють навчальну активність і сприяють поглибленню знань і розвитку критичного мислення [27].

Дослідження, проведене UNICEF, також показує, що цифрові освітні рішення можуть ефективно покращувати навчальні результати, підтримуючи процеси самовдосконалення через забезпечення доступу до широкого спектра ресурсів і адаптивних навчальних систем, що відповідають індивідуальним потребам користувачів [28].

Продовжуючи розгляд впливу сучасних освітніх технологій на процес самовдосконалення науково-педагогічних працівників, важливо враховувати, що такі технології забезпечують не лише доступність та гнучкість у навчанні, а й створюють умови для більш ефективного та цілеспрямованого професійного розвитку. Зокрема:

1. *Доступність та гнучкість.* Цифрові технології надають викладачам засоби для доступу до освітніх ресурсів у будь-який час і з будь-якого місця, що сприяє безперервному навчанню і розвитку.

Сучасні освітні технології стають ключовим інструментом у процесі самовдосконалення науково-педагогічних працівників. Ці технології, які включають цифрові платформи, засоби дистанційного навчання, і адаптивне навчання, сприяють гнучкому та індивідуалізованому доступу до освітніх ресурсів. Особливістю таких технологій є їх здатність надавати викладачам

засоби для персоналізованого і колаборативного навчання, а також можливість систематичної самооцінки та аналізу власного прогресу.

Освітні дослідники зазначають, що застосування цифрових технологій може значно підвищити якість навчання та наукової діяльності, зокрема через підтримку активних та колаборативних форм навчання, які стимулюють критичне мислення та глибше розуміння матеріалу. Це особливо важливо у контексті підготовки науково-педагогічного персоналу, який має бути не тільки на передовій академічних досліджень, але й здатен адаптуватися до постійно змінюваних вимог освітнього середовища [29; 30].

2. Персоналізоване навчання. Технології, як-от адаптивне навчання і штучний інтелект, сприяють налаштуванню навчального процесу відповідно до індивідуальних потреб і швидкості навчання кожного викладача, відкриваючи шлях до їхнього професійного розвитку.

Джон Ф. Пейн (John F. Pane) з RAND Corporation провів глибоке дослідження персоналізованого навчання, виявляючи значні переваги та деякі виклики. Його дослідження підкреслюють, що хоча персоналізоване навчання може привести до значного підвищення успішності, особливо з математики, ефективність може змінюватися залежно від тривалості та контексту впровадження [31].

Робота Фонду Білла та Мелінди Гейтс відображає оглядає різні аспекти персоналізованого навчання, зазначаючи, що воно може ефективно задовольняти індивідуальні потреби слухачів курсу, потенційно призводячи до поліпшених академічних результатів та кращої підготовки до науково-педагогічної роботи [32].

Дослідження в «International Journal of Educational Technology in Higher Education» авторів Marc Philipp Janson & Stefan Janke демонструє, як цифрові інструменти можуть підвищити саморегульоване навчання, ключовий аспект персоналізованого навчання, забезпечуючи ресурси, що адаптуються до індивідуальних темпів та стилів навчання кожного працівника [33].

Ці ресурси колективно підкреслюють потенціал персоналізованого навчання для трансформації освітніх результатів шляхом адаптації освітніх досвідів до індивідуальних потреб, уподобань та темпів, а також вказують на важливість ретельного впровадження для досягнення цих переваг.

3. *Колаборативне* навчання. Цифрові платформи уможливають співпрацю між викладачами з різних установ і країн, що відкриває нові можливості для обміну знаннями та досвідом. Міжнародне колаборативне онлайн навчання (МКОН) або Collaborative Online International Learning (COIL) є сучасною освітньою моделлю, яка з'явилася як відповідь на глобалізацію освітніх процесів та цифрову трансформацію навчання. Університети США та країн Західної Європи вже тривалий час впроваджують МКОН як спосіб створення умов для віртуальної мобільності, дозволяючи студентам і викладачам взаємодіяти в міжнародних середовищах без необхідності фізичної присутності. Ця модель навчання створює мультикультурне освітнє середовище, яке сприяє розвитку міжкультурної компетентності учасників. Використання цифрових платформ та інструментів, таких як онлайн-курси, відеоконференції, спільні бази даних, стимулює обмін знаннями між викладачами і студентами з різних університетів, що позитивно впливає на навчальні результати [34; 35].

Завдяки інтернет-інструментам та інноваційній дигітальній педагогіці, МКОН дозволяє викладачам та студентам співпрацювати, вирішуючи спільні завдання, що сприяє розвитку не лише професійних, а й міжособистісних навичок. Це сприяє формуванню критичного мислення та здатності генерувати нові ідеї в міжнародному контексті. Як зазначає Красуля, така співпраця в групах для вирішення конкретних практичних завдань дозволяє формувати у студентів фахові вміння та навички, що відповідають вимогам професійної діяльності [36].

МКОН-проекти можуть здійснюватися як синхронно, так і асинхронно. У синхронному форматі студенти та викладачі взаємодіють у реальному часі через відеоконференції, що дозволяє негайно обговорювати результати та аналізувати процес навчання. В асинхронному форматі, учасники мають можливість

виконувати завдання в різний час, що є зручним за умов різниці у часових поясах між країнами [37; 38].

Міжнародне колаборативне онлайн навчання також сприяє розвитку таких навичок, як робота в команді, ефективна комунікація, вирішення проблем та лідерство. Завдяки віртуальній взаємодії, викладачі та студенти розширюють свій світогляд, вчать працювати у багатокультурних командах, що є важливою умовою для успішної кар'єри в сучасному глобалізованому світі [39; 40].

Таким чином, МКОН сприяє підвищенню якості освіти та професійної підготовки, надаючи можливості для розвитку інноваційних методів навчання та підтримки професійного зростання викладачів і студентів. Це підкреслює важливість міжкультурної співпраці в сучасному академічному світі [41].

4. Підвищення кваліфікації. Онлайн-курси та вебіари забезпечують викладачам доступ до новітніх наукових досліджень та тенденцій у своїй галузі, допомагаючи їм залишатися на передовій освітніх інновацій. Підвищення кваліфікації є одним із ключових компонентів професійного розвитку науково-педагогічних працівників, яке особливо підсилюється завдяки онлайн-курсам і вебіарам. Ці інструменти надають викладачам доступ до новітніх наукових досліджень та тенденцій у їхній галузі, що дозволяє їм залишатися на передовій освітніх інновацій.

Як зазначено в дослідженні професійний розвиток викладачів, особливо у контексті підвищення кваліфікації, є безперервним процесом, спрямованим на вдосконалення професійних знань і навичок для забезпечення високої якості освітнього процесу. Авторка наголошує на важливості впровадження сучасних методик і підходів, які дозволяють інтегрувати новітні технології у викладацьку діяльність [42].

Зарубіжні дослідники, такі як Voise R. і Bruner M. S., підкреслюють, що використання онлайн-інструментів та вебінарів суттєво сприяє професійному розвитку. Voise зазначає, що нові методи викладання, засновані на онлайн-технологіях, дають змогу викладачам оперативного оновлювати свої знання та адаптувати їх до змінних вимог освітнього середовища [43]. Bruner M. S. додає,

що онлайн-курси є ефективним інструментом для підвищення кваліфікації, оскільки забезпечують доступ до актуальних досліджень і тенденцій у галузі освіти [44].

Також дослідження Г. Капосльоза, В. Невмержицького та інших авторів акцентують увагу на зарубіжному досвіді професійного розвитку науково-педагогічних працівників, де онлайн-курси та вебінари є важливим елементом системи післядипломної освіти [45].

Таким чином, підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників через онлайн-курси та вебінари сприяє підвищенню їхньої професійної компетентності, допомагає залишатися на передовій освітніх інновацій і покращує якість викладання.

5. Відстеження та оцінювання прогресу. Відстеження та оцінювання прогресу є одним із ключових елементів сучасної системи професійного самовдосконалення науково-педагогічних працівників. Завдяки цифровим інструментам для збору даних і аналітики, викладачі можуть ефективно аналізувати свої успіхи в навчанні, що забезпечує глибше розуміння власного розвитку та відкриває можливості для цілеспрямованого вдосконалення.

Цифрові інструменти, такі як системи управління навчанням (LMS) та аналітичні платформи, дають можливість викладачам отримувати регулярні звіти про виконання навчальних планів і досягнення учнів. Вони можуть не лише відстежувати прогрес, але й бачити, як їхня власна викладацька ефективність впливає на результати студентів. Це допомагає визначити, які методи навчання працюють найкраще, і робити відповідні корективи у своїй викладацькій діяльності.

Таблиця 2.1

Технології для відстеження прогресу самовдосконалення науково-педагогічних працівників

Технологія	Опис
Платформи управління навчанням (LMS)	Системи, такі як Moodle або Blackboard, допомагають відстежувати прогрес у навчанні, фіксуючи результати тестів, участь у курсах та

Технологія	Опис
	активність.
Цифрові інструменти для самооцінки	Інструменти, як-от Google Forms або SurveyMonkey, дозволяють викладачам проводити регулярну самооцінку своїх знань і навичок.
Аналітичні платформи	Платформи типу Tableau чи Power BI надають можливість візуалізувати й аналізувати дані щодо професійного розвитку і досягнень.
Електронні портфоліо (e-Portfolio)	Системи, як Mahara або Google Sites, сприяють викладачам збирати та демонструвати свої досягнення, наукові роботи та відгуки.
Інтерактивні курси і вебінари	Платформи типу Coursera, Udemy або Zoom дозволяють не тільки брати участь у навчанні, але й відстежувати прогрес через сертифікацію та оцінювання.
Мобільні додатки для моніторингу	Додатки, такі як Duolingo або Khan Academy, уможливають отримувати негайний зворотний зв'язок і бачити власний прогрес у навчанні.
Штучний інтелект (AI) для адаптивного навчання	AI-системи (наприклад, Knewton) налаштовують індивідуальні навчальні плани та дозволяють відстежувати, як викладачі досягають поставлених цілей.
Хмарні сервіси для співпраці	Google Workspace або Microsoft Teams створюють умови викладачам спільно працювати над проєктами і відслідковувати прогрес у реальному часі.

Як видно з таблиці 2.1, сучасні цифрові технології для відстеження прогресу самовдосконалення науково-педагогічних працівників охоплюють широкий спектр можливостей для планування, контролю та оцінки професійного розвитку. Використання систем управління навчанням (LMS), таких як Moodle або Blackboard, надає викладачам змогу не тільки керувати курсами, але й отримувати детальну інформацію про власний прогрес, участь у навчальних заходах і рівень виконання завдань.

Інструменти для збору даних та аналітики, такі як Power BI і Google Analytics for Education, дозволяють аналізувати великі обсяги інформації, що допомагає виявляти тенденції у професійному розвитку та коригувати процес

самовдосконалення. Це забезпечує персоналізований підхід до планування подальших кроків у професійному розвитку.

Електронні портфоліо, як-от Mahara, сприяють збереженню та аналізу досягнень, що робить процес самовдосконалення більш наочним та структурованим. Вони також полегшують процес оцінювання, дозволяючи викладачам відслідковувати власний професійний розвиток.

Онлайн-платформи для самонавчання, такі як Coursera або Udemy, забезпечують доступ до новітніх знань та досліджень, дають змогу відстежувати успіхи в навчанні, що є важливим для безперервного професійного розвитку.

Інтерактивні тести та опитування дають можливість викладачам здійснювати самооцінку, а інструменти для візуалізації результатів, як-от Trello або Asana, допомагають планувати і систематично контролювати процес самовдосконалення.

Таблиця 2.2

Ефективні цифрові інструменти для відстеження прогресу самовдосконалення науково-педагогічних працівників

Інструмент	Опис та функції
Платформи для оцінювання результатів	Платформи, як-от Kahoot, Quizizz, допомагають проводити тестування та оцінювання знань викладачів, а також відстежувати їхній прогрес.
Інструменти для зворотного зв'язку	SurveyMonkey, Google Forms надають можливість збирати зворотний зв'язок щодо прогресу, що дозволяє викладачам коригувати свою стратегію самовдосконалення.
Інструменти для планування та відстеження задач	Notion, Microsoft Planner допомагають планувати особисті навчальні цілі, створювати дорожні карти для самовдосконалення та відслідковувати їх виконання.
Програми для автоматизованого навчання	ChatGPT, Grammarly надають підтримку для самостійного навчання шляхом автоматизованого генерування порад та навчальних матеріалів.
Інструменти для відстеження часу та продуктивності	RescueTime, Clockify допомагають викладачам моніторити час, витрачений на самовдосконалення, та підвищувати

Інструмент	Опис та функції
	продуктивність.
Платформи для організації індивідуальних програм розвитку	Totara, TalentLMS дозволяють створювати персоналізовані навчальні програми та моніторити досягнення викладачів у професійному розвитку.

Цифрові інструменти, представлені в таблиці 2.2, є важливим інструментом для відстеження прогресу самовдосконалення науково-педагогічних працівників. Одним із ключових інструментів є платформи для оцінювання результатів, такі як Kahoot та Quizizz, які дозволяють проводити інтерактивні тестування і оцінювати знання. Ці платформи не лише полегшують процес перевірки рівня знань, але й допомагають відстежувати прогрес у навчанні, аналізуючи результати тестувань та залученість викладачів у навчальний процес.

Інструменти для зворотного зв'язку, як-от SurveyMonkey та Google Forms, допомагають науково-педагогічним працівникам отримувати інформацію від колег, студентів та адміністрації про їхній професійний розвиток. Цей зворотний зв'язок є основою для коригування та вдосконалення стратегії самовдосконалення, що сприяє більш ефективному розвитку професійних компетенцій.

Не менш важливим є використання інструментів для планування та відстеження задач. Такі платформи, як Notion і Microsoft Planner, надають можливість викладачам встановлювати особисті навчальні цілі, створювати дорожні карти для їх досягнення та контролювати виконання цих цілей. Завдяки цим інструментам забезпечується чітке структурування процесу самовдосконалення та підвищується відповідальність за його реалізацію.

Програми для автоматизованого навчання, такі як ChatGPT і Grammarly, надають підтримку для самостійного навчання, автоматизуючи генерування підказок та матеріалів. Це значно полегшує процес засвоєння нової інформації та розвитку мовних навичок, що є важливим для викладачів у їхній професійній діяльності.

Інструменти для відстеження часу та продуктивності, як-от RescueTime і Clockify, дозволяють викладачам моніторити, скільки часу вони витрачають на самовдосконалення, що допомагає їм більш ефективно планувати свій робочий час і підвищувати продуктивність.

Нарешті, платформи для організації індивідуальних програм розвитку, такі як Totara і TalentLMS, дають можливість викладачам створювати персоналізовані навчальні програми, що сприяють професійному зростанню. Ці платформи допомагають адаптувати навчальний процес під індивідуальні потреби, моніторячи досягнення та плануючи подальший професійний розвиток.

Отже, цифрові інструменти є потужними засобами для підвищення ефективності самовдосконалення науково-педагогічних працівників, дозволяючи відстежувати прогрес, оцінювати досягнення та коригувати стратегії подальшого професійного розвитку.

Цифрові інструменти не лише допомагають відстежувати процес самовдосконалення науково-педагогічних працівників, але й відіграють важливу роль у забезпеченні об'єктивності та прозорості всього навчального процесу. Відповідно до досліджень Г. Єльнікової, впровадження таких технологій для оцінювання дозволяє викладачам глибше аналізувати свій навчальний підхід, виявляти як сильні, так і слабкі сторони, що сприяє більш ефективному коригуванню стратегії викладання та професійного розвитку [46].

Також зарубіжні дослідження підтверджують важливість використання технологій для відстеження прогресу. Frey L. R. і Greenbaum T. зазначають, що аналітика даних дає змогу викладачам не лише відстежувати навчальні досягнення, але й створювати індивідуальні плани розвитку для студентів та себе, що підвищує якість освіти [47].

Таким чином, цифрові інструменти збору даних та аналітики є незамінними для підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, адже вони сприяють вдосконаленню викладацької діяльності, допомагають оперативно реагувати на слабкі сторони та досягати кращих результатів.

2.2. Мотиваційні аспекти професійного розвитку науково-педагогічних працівників

Мотиваційні аспекти професійного розвитку науково-педагогічних працівників варто розглядати як складний і багатовимірний процес, що сприяє їх професійному самовдосконаленню, саморозвитку та підвищенню кваліфікації. Під мотивацією професійного розвитку науково-педагогічних працівників наукових установ розуміється внутрішній процес усвідомлення викладачем під дією сукупності внутрішніх і зовнішніх рушійних сил (мотиваторів) необхідності постійного професійного вдосконалення та оновлення знань, навичок, набуття нових компетенцій.

Мотиваційний аспект має враховувати їхні індивідуальні потреби, цінності та інтереси, задоволення яких має відбуватися у процесі професійної діяльності. Ефективність цього процесу значною мірою залежить від системного підходу до мотивації. Формування мотиваційної системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників у наукових установах може бути реалізовано через кілька етапів:

1. Діагностика мотиваційного середовища наукової установи, яка передбачає оцінку потреб у навчанні, розробку методів об'єктивного вимірювання результатів професійного розвитку. Важливо забезпечити доступ до інформації про бажані результати навчання, принципи стимулювання та оцінки досягнень.

2. Сегментація системи мотивації професійного розвитку, яка охоплює комплексне застосування матеріальних і моральних інструментів мотивації для різних категорій працівників. Це може здійснюватися через анкетування для виявлення груп викладачів з подібними потребами та розробку відповідних програм мотивації.

3. Моніторинг мотивації передбачає регулярне оцінювання рівня зацікавленості викладачів у професійному розвитку та виявлення факторів, які

впливають на їхнє ставлення до навчання. Цей етап дозволяє визначити основні проблеми та шляхи їх вирішення.

До основних принципів формування системи мотивації належать:

- принцип законності, що передбачає дотримання чинного законодавства під час впровадження заходів мотивації;
- принцип своєчасного заохочення, який гарантує зв'язок між результатами навчання і нагородою;
- принцип єдності, що забезпечує рівні умови мотивації для всіх працівників;
- принцип системності, який означає, що мотивація повинна бути постійним процесом;
- принцип перспективності підкреслює, що заходи мотивації повинні бути спрямовані на майбутній розвиток, відповідати актуальним вимогам і забезпечувати довгостроковий результат;
- принцип гнучкості дає змогу своєчасно адаптувати систему мотивації до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі.

Формування ефективної системи мотивації передбачає використання різних форм і методів стимулювання науково-педагогічних працівників до саморозвитку та підвищення кваліфікації. Це включає створення умов для реалізації їхніх професійних здібностей, враховуючи особистісні особливості та можливості установи. Важливо, щоб система мотивації відповідала стратегії розвитку наукової установи і була спрямована на розвиток професійних компетенцій викладачів.

Сформованість мотивів до професійного розвитку впливає на ставлення науково-педагогічних працівників до виконання своїх обов'язків і трудової діяльності загалом. Таким чином, розуміння мотиваційних механізмів є основою для розробки ефективної політики у сфері професійного розвитку, що дозволяє створити сприятливі умови для професійної реалізації науково-педагогічних працівників [48].

Мотиваційні аспекти професійного розвитку науково-педагогічних працівників відіграють вирішальну роль у підвищенні якості їхньої педагогічної та наукової діяльності. За словами С. Міщенка, саме науково-методична робота у вищих навчальних закладах має спрямовуватися на формування у викладачів мотивації до безперервного професійного самовдосконалення, що є невід'ємною складовою професійної компетентності науково-педагогічних працівників [49]. Безперервне професійне зростання є основою для успішної адаптації до динамічних змін в освітньому середовищі, що є надзвичайно важливим для науково-педагогічних працівників.

Г. Капосльоз, В. Невмержицький та їхні колеги відзначають, що міжнародний досвід професійного розвитку науково-педагогічних працівників може бути корисним для модернізації системи підвищення кваліфікації в Україні. Вони акцентують увагу на важливості інституційної підтримки, доступу до сучасних ресурсів, що стимулюють викладачів до постійного розвитку і вдосконалення своїх навичок [50]. Для науково-педагогічних працівників особливо важливо розвивати не лише наукові знання, а й навички викладання, адаптуючи їх до новітніх освітніх технологій.

Т. Приходько у своїх дослідженнях підкреслює, що мотивація викладачів до професійного самовдосконалення є основним чинником їхньої успішної діяльності у вищій школі. Науково-педагогічні працівники, які усвідомлюють важливість свого професійного розвитку, здатні постійно підвищувати свою кваліфікацію, що безпосередньо впливає на ефективність їхньої роботи [51].

Професійний розвиток викладачів в умовах відкритої освіти забезпечується завдяки активному впровадженню онлайн-курсів та вебінарів, які надають їм доступ до новітніх наукових досліджень та інновацій у галузі освіти. Л. Петренко та інші зазначають, що ці цифрові інструменти допомагають науково-педагогічним працівникам залишатися на передовій освітніх процесів і постійно вдосконалювати свої знання та навички [52].

Провідними аспектами професійної діяльності сучасного науково-педагогічного працівника є взаємодія та комунікація, які передбачають

необхідність встановлювати і підтримувати контакти між людьми, впливати на студентів, колег, і скеровувати їхню діяльність для досягнення освітніх цілей. З цих позицій підготовка до соціальної взаємодії та оволодіння відповідними знаннями і вміннями є важливою частиною професійної компетентності науково-педагогічного працівника.

Сучасні дослідження підкреслюють, що мотиваційні аспекти професійного розвитку науково-педагогічних працівників значною мірою визначаються пізнавальною мотивацією і мотивацією досягнення успіху. Ці чинники безпосередньо сприяють підвищенню ефективності навчальної та наукової діяльності [53]. Пізнавальні мотиви базуються на інтересі науково-педагогічних працівників до змісту навчального матеріалу, методологій, що використовуються в їхній професійній діяльності, а також на бажанні покращувати свої пізнавальні та педагогічні дії [54]. Мотиви досягнення спрямовані на прагнення до професійного успіху і уникають невдач у педагогічній практиці.

Формування мотиваційної компетентності науково-педагогічних працівників включає особливу організацію науково-освітнього процесу в закладах вищої освіти, що забезпечує здобуття необхідних компетенцій, визначених шляхом порівняння потреб установи з наявними ресурсами працівника [55].

Існують наступні види компетенцій науково-педагогічного працівника:

1. Позиційна (посадова) компетенція відображає індивідуальний трудовий потенціал і включає професійну, соціальну, методичну і тимчасову компетентності.

2. Професійна компетентність забезпечує готовність науково-педагогічного працівника до виконання професійних функцій з урахуванням особливостей закладу освіти. Вона охоплює управління своїми обов'язками, взаємодію з колективом, і здатність ефективно аналізувати інформацію [56].

3. Соціальна компетентність пов'язана з умінням працювати в команді, проявляти лідерські якості, ефективно взаємодіючи з колегами та студентами.

4. Методична компетентність визначає здатність науково-педагогічного працівника до систематичного мислення та структурування навчального процесу.

5. Тимчасова компетентність полягає у вмінні науково-педагогічного працівника ефективно управляти часом і раціонально його використовувати для досягнення професійних цілей [57].

У процесі професійного розвитку науково-педагогічні працівники набувають знань, навичок та компетенцій, які дозволяють їм ефективніше працювати в академічному середовищі. Важливими є також поведінкові аспекти, що впливають на їхню ефективність та мотивацію до подальшого вдосконалення [58].

Таким чином, мотивація науково-педагогічних працівників є не тільки процесом, що спонукає до розвитку професійних якостей, але й інтегральним компонентом їхньої педагогічної діяльності, який сприяє самовдосконаленню та досягненню особистих і професійних цілей [59].

Отже, мотивація науково-педагогічних працівників до професійного розвитку є важливою передумовою для їхнього успіху як у науковій, так і педагогічній діяльності. Постійний доступ до освітніх ресурсів, підтримка інституцій і внутрішня мотивація до самовдосконалення відіграють ключову роль у підвищенні їхньої професійної компетентності. У той же час, професійне вдосконалення є складним і багатовимірним процесом, що виходить за межі традиційного набуття знань і навичок, включаючи також особистісне зростання. В умовах швидких змін в освітньому середовищі викладачі повинні постійно адаптувати свої підходи до сучасних викликів, що потребує комплексного підходу до розвитку як професійних, так і особистісних якостей.

Однією з ключових складових цього процесу є здатність до саморозвитку, яка включає в себе не лише навчальну активність, а й мотиваційну складову, емоційний контроль і вміння працювати із сучасними інформаційними ресурсами. Науковці підкреслюють, що успішне професійне вдосконалення можливе лише за умови балансу між когнітивними знаннями, мотиваційними факторами та емоційно-вольовими якостями [60].

Рис. 2.1 відображає основні фактори, що впливають на професійне вдосконалення та особистісну ефективність науково-педагогічних працівників. Він демонструє, як різні компоненти, такі як мотиваційна спрямованість, когнітивний і емоційно-вольовий фактори, а також ціннісно-мотиваційний аспект, взаємодіють між собою, утворюючи інтегрований підхід до професійного зростання.

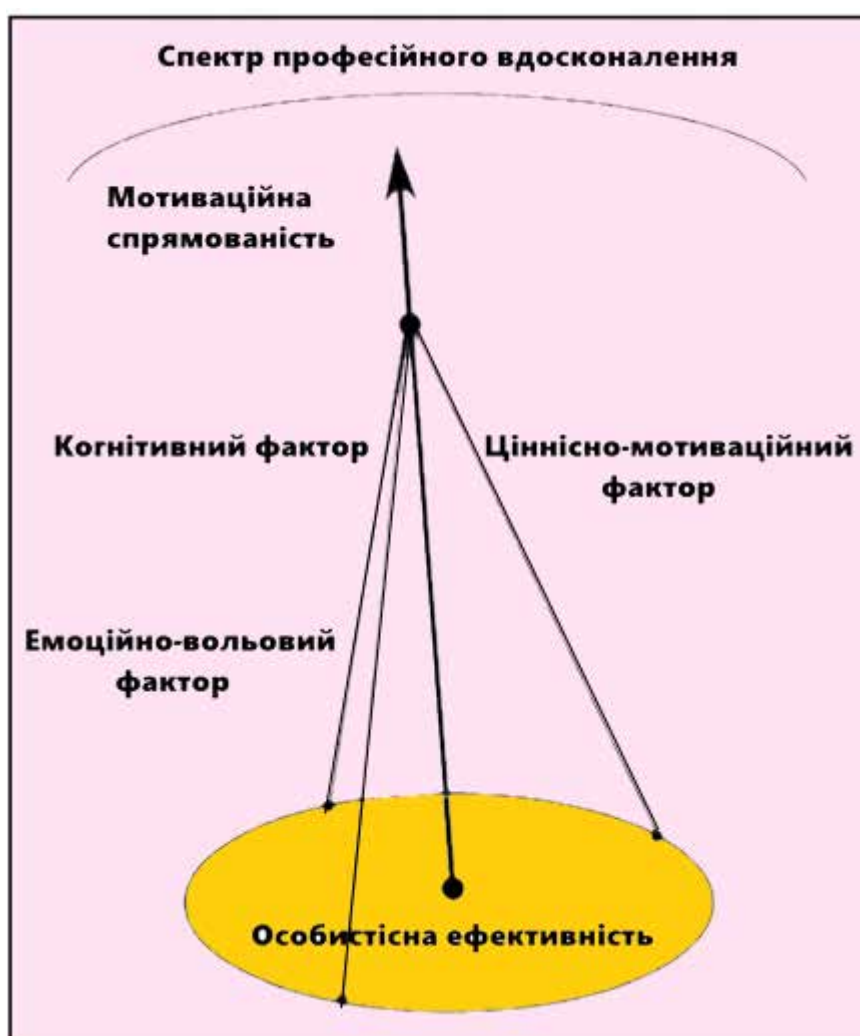


Рис. 2.1. Фактори, що впливають на професійне вдосконалення та особистісну ефективність науково-педагогічних працівників

Рис. 2.1 ілюструє взаємодію різних факторів, які впливають на професійне вдосконалення та особистісну ефективність науково-педагогічних працівників. Центральною ідеєю є те, що для досягнення високого рівня професійної майстерності та самовдосконалення необхідно враховувати комплекс взаємопов'язаних чинників, які охоплюють різні аспекти діяльності викладача.

Деталізуємо кожний із зазначених чинників:

1. *Мотиваційна спрямованість* – цей фактор визначає силу та напрямок бажання науково-педагогічного працівника до самовдосконалення. Мотивація є основним рушієм професійного зростання, оскільки вона спонукає до постійного навчання, пошуку нових знань і методик, а також до вдосконалення власних навичок. Важливо, щоб мотивація була як внутрішньою (особисті цілі, самореалізація), так і зовнішньою (професійні вимоги, кар'єрний ріст).

2. *Когнітивний фактор* – цей елемент пов'язаний із рівнем знань, які науково-педагогічний працівник має у своїй галузі. Важливо не лише володіти теоретичними знаннями, але й здатністю застосовувати їх на практиці, що забезпечує успішне викладання та дослідницьку діяльність. Когнітивний розвиток стимулюється як через традиційні форми освіти, так і через самоосвіту, участь у конференціях та освітніх семінарах.

3. *Ціннісно-мотиваційний фактор* – цей аспект підкреслює важливість системи цінностей науково-педагогічного працівника, яка визначає його підходи до роботи, взаємодію з колегами та студентами, а також ставлення до професійного розвитку. Ціннісні орієнтації формують професійну етику та підтримують готовність до безперервного вдосконалення.

4. *Емоційно-вольовий фактор* – це здатність науково-педагогічного працівника керувати своїми емоціями та волею, що є важливим для подолання викликів, з якими стикається викладач у процесі професійного зростання. Вольові якості допомагають долати труднощі, зберігати високий рівень працездатності та бути стійким у досягненні цілей.

5. *Особистісна ефективність* – центральний елемент, що об'єднує всі фактори. Особистісна ефективність передбачає здатність науково-педагогічного працівника досягати поставлених цілей у професійній діяльності, забезпечуючи високий рівень викладання та наукових результатів. Вона є інтегративним результатом взаємодії всіх вищеписаних факторів і служить показником успішності самовдосконалення.

Отже, професійне вдосконалення науково-педагогічних працівників є багатофакторним процесом, де кожен фактор відіграє важливу роль. Лише при збалансованій взаємодії когнітивних, емоційних, мотиваційних та ціннісних складових особистість може досягати максимальних результатів у професійній діяльності.

У процесі самовдосконалення науково-педагогічних працівників існує низка викликів, які можуть впливати на ефективність цього процесу. Серед основних варто виділити такі:

1. *Нестача часу.* Викладачі часто мають обмежені часові ресурси через велике навантаження на роботі, включаючи проведення занять, консультацій та участь у науково-дослідній роботі. Це створює труднощі для планування власного професійного розвитку та самовдосконалення.

2. *Постійні зміни в освітньому середовищі.* Сучасна освітня система постійно змінюється, впроваджуються нові технології, методики та підходи. Викладачам необхідно адаптуватися до цих змін, що вимагає від них гнучкості та здатності швидко оволодівати новими навичками.

3. *Технологічні виклики.* Хоча цифрові інструменти можуть значно полегшити процес самовдосконалення, вони також можуть викликати труднощі для викладачів, які не мають достатньої технічної підготовки або не звикли до нових форматів навчання.

4. *Мотиваційні бар'єри.* Відсутність внутрішньої мотивації або недостатня підтримка з боку освітньої установи можуть призводити до зниження інтересу до самовдосконалення. Це може статися через відсутність видимих результатів або відчуття, що розвиток не впливає на кар'єрне зростання.

5. *Фінансові обмеження.* Часто для професійного розвитку необхідно брати участь у платних курсах, конференціях або програмах, що може бути фінансово недоступним для деяких викладачів, особливо якщо навчальний заклад не забезпечує додаткове фінансування.

6. *Відсутність доступу до якісних ресурсів.* Не всі науково-педагогічні працівники мають доступ до сучасних наукових джерел, якісних навчальних

матеріалів або технологій для професійного розвитку, що також є значним викликом.

7. Баланс між професійним та особистим життям. Викладачі можуть відчувати труднощі в досягненні балансу між професійним розвитком і особистим життям, особливо коли вимоги до самовдосконалення перетинаються з сімейними чи іншими зобов'язаннями.

8. Психологічні труднощі. Відчуття перевантаження, стрес або сумніви у власних силах також можуть негативно впливати на процес самовдосконалення. Зокрема, старші викладачі можуть відчувати труднощі в адаптації до нових методів та технологій.

Ці виклики підкреслюють важливість розробки підтримуючих стратегій для науково-педагогічних працівників, які б полегшували їхній шлях до професійного розвитку та вдосконалення.

Подолання викликів самовдосконалення науково-педагогічних працівників потребує комплексного підходу, який включає як індивідуальні зусилля, так і підтримку на рівні освітньої установи та суспільства. Основні стратегії для подолання цих викликів можуть включати такі:

1. Оптимізація управління часом. Ефективне планування часу є ключовим для самовдосконалення. Викладачі можуть використовувати методи тайм-менеджменту, такі як визначення пріоритетних завдань, розподіл часу на роботу і навчання, а також використання цифрових інструментів для планування і відстеження прогресу, таких як Google Calendar, Trello або Notion.

2. Адаптація до технологій. Постійне навчання щодо нових технологій є необхідністю для викладачів. Участь у тренінгах, семінарах і курсах, спрямованих на оволодіння новітніми інструментами і платформами, допоможе подолати страх перед новими технологіями і підвищити ефективність використання цифрових рішень у викладанні.

3. Інституційна підтримка. Освітні заклади повинні забезпечувати сприятливе середовище для самовдосконалення, надаючи викладачам доступ до сучасних ресурсів, фінансову підтримку для участі у професійних курсах і

конференціях, а також мотивуючи до навчання через розвиток системи заохочень та визнання.

4. *Підтримка колег та менторство.* Співпраця з колегами, обмін досвідом, участь у колаборативних проєктах або пошук наставників може значно допомогти у подоланні труднощів самовдосконалення. Викладачі можуть звертатися до більш досвідчених колег для порад, або ж брати участь у професійних спільнотах.

5. *Залучення до професійних мереж та онлайн-платформ.* Використання платформ для самонавчання, таких як Coursera, Udemy або LinkedIn Learning, надає можливість отримувати доступ до широкого спектра ресурсів, які допоможуть викладачам залишатися на передовій освітніх інновацій. Крім того, такі платформи часто пропонують гнучкі формати навчання, що дозволяє викладачам вчитися у зручний час.

6. *Фінансова підтримка для підвищення кваліфікації.* Освітні заклади можуть надавати гранти або стипендії для викладачів, які прагнуть підвищити свою кваліфікацію. Також можливе створення внутрішніх програм фінансування професійного розвитку для науково-педагогічних працівників.

7. *Розвиток мотивації та самомотивації.* Викладачі повинні мати чітко визначені цілі свого професійного розвитку, а також усвідомлювати, що самовдосконалення допомагає не лише у досягненні кар'єрних висот, але й у забезпеченні якіснішого навчального процесу для студентів. Розробка індивідуальних планів розвитку з урахуванням власних інтересів і професійних амбіцій може підвищити мотивацію до самонавчання.

8. *Психологічна підтримка.* Для подолання стресу і психологічних бар'єрів важливо впроваджувати програми ментального здоров'я та психологічного консультування, які допоможуть викладачам справлятися з емоційними труднощами. Такі програми можуть бути доступні як на рівні закладу освіти, так і через зовнішні організації.

9. *Підтримка балансу між професійним та особистим життям.* Викладачам важливо навчитися знаходити баланс між роботою та особистим

життям, оскільки перевантаження може призводити до вигорання. Використання технік відновлення, таких як медитація, спорт, хобі, допоможе зберегти енергію для професійного розвитку.

10. *Систематична самооцінка та рефлексія.* Постійна самооцінка власних досягнень, а також рефлексія щодо пройденого шляху дозволяє викладачам виявляти прогалини у знаннях і навичках, що потребують удосконалення, і вчасно коригувати свої підходи до саморозвитку.

Таким чином, подолання викликів самовдосконалення вимагає активної участі як самих викладачів, так і освітніх інституцій, які повинні створити умови для безперервного професійного розвитку та мотивації до навчання.

Висновки до другого розділу

У другому розділі було розглянуто основні методичні підходи до розвитку готовності науково-педагогічних працівників до самовдосконалення, зокрема через використання сучасних освітніх технологій та мотиваційних чинників.

Перш за все, сучасні освітні технології, такі як системи управління навчанням (LMS), інтерактивні платформи, електронні портфоліо та інструменти для збирання й аналізу даних, стали важливими інструментами в процесі професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Ці технології забезпечують безперервний доступ до навчальних ресурсів, можливість самостійно планувати навчання та підвищувати власну продуктивність. Інструменти для оцінювання результатів (Kahoot, Quizizz), зворотного зв'язку (SurveyMonkey, Google Forms), а також платформи для індивідуального розвитку (Totara, TalentLMS) дозволяють викладачам не тільки відстежувати прогрес, але й активно коригувати свою стратегію розвитку на основі аналізу власних досягнень.

Ключовим аспектом успішного впровадження цих технологій є їхній мотиваційний потенціал. Мотиваційні чинники, такі як потреба у професійному зростанні, прагнення до вдосконалення власних компетенцій, а також зовнішні стимулюючі фактори (інституційна підтримка, можливості кар'єрного зростання), мають вирішальне значення для активної участі науково-педагогічних працівників у процесі самовдосконалення. Зокрема, мотивація підсилюється завдяки індивідуалізованому підходу до навчання, можливості самостійного планування навчальних програм та інтеграції новітніх технологій в освітній процес.

Отже, ключовими інструментами самовдосконалення науково-педагогічних працівників є:

1. Системи управління навчанням (LMS), які сприяють організації навчальних програм і відстеженню прогресу.

2. Інтерактивні платформи для оцінювання знань і зворотного зв'язку, що дають можливість коригувати процес навчання відповідно до отриманих результатів.

3. Інструменти для планування та відстеження задач, які допомагають формувати чіткі цілі та контролювати їхнє виконання.

4. Платформи для організації індивідуальних програм розвитку, що уможливають викладачам самостійно формувати траєкторію свого професійного зростання.

Мотиваційні аспекти професійного розвитку науково-педагогічних працівників включають як внутрішні (особиста зацікавленість у професійному зростанні, прагнення до інновацій та самореалізації), так і зовнішні чинники (підтримка керівництва, можливості кар'єрного зростання, доступ до сучасних навчальних технологій). Завдяки поєднанню мотиваційних факторів і ефективних цифрових інструментів науково-педагогічні працівники отримують можливість не лише підвищувати свою професійну компетентність, але й досягати нових висот у своїй науково-дослідницькій та педагогічній діяльності.

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИЧНЕ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕТОДІВ ПІДВИЩЕННЯ ГОТОВНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ КАФЕДРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ

3.1. Оцінка ефективності впроваджених освітніх технологій у процесі самовдосконалення науково-педагогічних працівників

Кафедра професійної та вищої освіти є структурним підрозділом Центрального інституту післядипломної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, яка була створена 14 лютого 2005 року. Основною метою її діяльності є підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, керівних кадрів у сфері професійної та вищої освіти, а також педагогічних працівників закладів освіти.

Науково-педагогічні працівники кафедри спрямовують свою роботу на задоволення освітніх та професійних потреб особистості, сприяння професійному розвитку та самовдосконаленню слухачів, відповідно до вимог ринку праці. Крім того, кафедра працює над забезпеченням відповідності кваліфікації слухачів до викликів інформаційного суспільства, цифровізації виробництва та реформування системи національної освіти.

Метою роботи кафедри є створення сприятливих умов для безперервного професійного розвитку науково-педагогічних працівників, керівних та інших працівників закладів освіти. Кафедра також спрямовує свою діяльність на вдосконалення якості навчання, впровадження інноваційних педагогічних технологій та результатів науково-дослідної діяльності в освітню практику.

Завдання кафедри включають забезпечення професійних потреб педагогічних кадрів, запровадження інноваційних технологій в освітній процес, підвищення якості підготовки кадрів, а також проведення науково-експертної та консультаційної діяльності.

Основні напрями діяльності кафедри:

1. Теоретичні та практичні проблеми підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів.
2. Методологія навчання дорослих і педагогічного оцінювання результатів розвитку освітніх систем.
3. Механізми управління якістю освіти на різних рівнях освітньої системи.
4. Дослідження світових тенденцій підготовки та підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів.
5. Професійний розвиток педагогічних працівників в умовах відкритої освіти.

Науково-дослідна робота кафедри

Кафедра бере участь у виконанні науково-дослідної роботи за темою «Методична система професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритого університету післядипломної освіти», яка включає дослідження у сфері освіти дорослих та післядипломної освіти.

Кафедра активно бере участь у дослідно-експериментальній роботі, включаючи такі проекти, як кластер «Енергоімпульс», розвиток soft skills, педагогічну логістику та підприємницьку компетентність.

Таким чином, кафедра професійної та вищої освіти виконує важливу роль у забезпеченні професійного розвитку та самовдосконалення науково-педагогічних кадрів, сприяючи модернізації та інноваціям у сфері освіти.

У процесі оцінювання ефективності впроваджених освітніх технологій кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України важливо враховувати комплексний підхід до самовдосконалення науково-педагогічних працівників. Критерії, наведені у таблиці 3.1, допомагають визначити рівень впливу освітніх технологій на професійний розвиток, зокрема в аспектах мотивації, компетентностей та готовності до інновацій.

Таблиця 3.1.

**Критерії оцінювання ефективності впроваджених освітніх технологій
у процесі самовдосконалення науково-педагогічних працівників
працівників**

Критерій оцінювання	Опис	Інструменти для вимірювання
Професійна компетентність	Оцінка рівня професійних знань, навичок та умінь, отриманих внаслідок використання освітніх технологій.	Тестування, самооцінка, зовнішнє оцінювання, аналіз портфоліо досягнень.
Здатність до інноваційного мислення	Оцінка рівня готовності науково-педагогічних працівників до впровадження нових ідей та технологій у свою професійну діяльність.	Аналіз участі в інноваційних проєктах, опитування колег, кількість впроваджених інновацій.
Підвищення якості викладання	Оцінка покращення методів та технологій викладання після впровадження освітніх технологій.	Зворотний зв'язок від студентів, спостереження за викладацькою діяльністю, оцінка результатів навчання студентів.
Ефективність самовдосконалення	Оцінка загальної здатності до саморефлексії та саморозвитку науково-педагогічного працівника у процесі використання освітніх технологій.	Самоаналіз, опитування, регулярні звіти про досягнення, спостереження за прогресом у професійному розвитку.
Технічна грамотність	Оцінка рівня володіння цифровими інструментами та технологіями, що використовуються у процесі викладання та професійного розвитку.	Тестування цифрових навичок, кількість використаних програм та інструментів, зворотний зв'язок від колег і студентів про ефективність використання цифрових ресурсів.
Здатність до співпраці та комунікації	Оцінка навичок командної роботи, співпраці з іншими науково-педагогічними працівниками та студентами.	Опитування колег, аналіз проєктної діяльності, кількість спільних наукових досліджень чи проєктів, зворотний зв'язок.
Мотивація до професійного розвитку	Оцінка рівня зацікавленості науково-педагогічних працівників у безперервному професійному зростанні та самовдосконаленні.	Анкетування, інтерв'ю, спостереження за активністю в освітніх та професійних заходах, аналіз відвідуваності курсів підвищення кваліфікації та семінарів.
Адаптивність до змін	Оцінка здатності швидко адаптуватися до нових освітніх технологій та методів роботи в умовах цифрового освітнього	Спостереження за швидкістю впровадження нових технологій, аналіз участі у семінарах з новітніх освітніх інструментів,

Критерій оцінювання	Опис	Інструменти для вимірювання
	середовища.	оцінка реакції на зміни у навчальному середовищі.
Результативність науково-дослідної роботи	Оцінка кількості та якості наукових публікацій, участі у конференціях, семінарах, виконання науково-дослідних проєктів після впровадження освітніх технологій.	Аналіз наукової діяльності, кількість наукових публікацій, участь у міжнародних і національних конференціях, зворотний зв'язок з науковою спільноту.

У табл. 3.1 детально висвітлені критерії визначення ефективності впровадження освітніх технологій у процесі самовдосконалення науково-педагогічних працівників кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

Перш за все, враховується рівень мотивації до самовдосконалення, який залежить від особистісного зацікавлення викладачів у підвищенні своєї професійної компетентності та залученості до процесу навчання. Важливо, щоб технології сприяли розвитку внутрішньої мотивації, що стимулює постійне вдосконалення та оновлення знань.

Далі оцінюється рівень сформованості професійних компетентностей. Використання сучасних освітніх технологій має на меті забезпечити викладачів необхідними інструментами для ефективного викладання та дослідницької роботи.

Також вагомим критерієм є здатність викладачів до інтеграції інновацій у свою професійну діяльність. Це передбачає не лише використання технологій, але й активну участь у створенні нових методик викладання та досліджень, адаптацію до сучасних викликів освітнього середовища. Не менш важливою є готовність до постійного навчання і підвищення кваліфікації, яка проявляється через залучення до вебінарів, семінарів, курсів підвищення кваліфікації, а також через активну участь у міжнародних освітніх програмах і проєктах.

Таким чином, використовуючи таблицю 3.1, реалізовується можливість систематизувати основні критерії оцінювання ефективності освітніх технологій

у процесі самовдосконалення, що сприяє більш об'єктивному аналізу професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Для глибшого розуміння результатів, у таблиці 3.2 наведено кількісні дані, що демонструють індивідуальні показники ефективності кожного працівника за визначеними критеріями. Ця інформація дозволяє порівняти рівні мотивації, професійної компетентності та здатності до інтеграції інновацій, а також загальну готовність до безперервного навчання серед працівників кафедри.

Таблиця 3.2

Результати оцінки ефективності впроваджених освітніх технологій у процесі самовдосконалення науково-педагогічних працівників кафедри професійної і вищої освіти

Критерії оцінки ефективності	Співробітник 1	Співробітник 2	Співробітник 3	Співробітник 4	Співробітник 5	Співробітник 6	Співробітник 7	Середнє значення
Мотивація до самовдосконалення (0-5)	4	5	3	4	4	5	3	4.0
Рівень сформованості професійних компетентностей (0-5)	5	4	3	4	5	4	3	4.0
Здатність до інтеграції інновацій (0-5)	4	3	5	4	4	5	3	4.0
Готовність до постійного навчання і підвищення кваліфікації (0-5)	5	5	4	5	5	5	4	4.7

Примітка:

Кожен працівник був оцінений за шкалою від 0 до 5 за критерієм, де 0 – найнижчий показник, а 5 – найвищий.

Аналізуючи результати, представлені в таблиці 3.2, можна зробити декілька важливих висновків щодо рівня ефективності впроваджених освітніх технологій у процесі самовдосконалення науково-педагогічних працівників кафедри професійної та вищої освіти.

По-перше, більшість працівників досягли високих показників за критеріями професійної компетентності та готовності до інтеграції інновацій. Це свідчить про позитивний вплив освітніх технологій, зокрема цифрових інструментів, на розвиток викладачів. Інтерактивні платформи, інноваційні методи викладання та постійний доступ до освітніх ресурсів сприяють підвищенню рівня кваліфікації та здатності до інноваційної діяльності.

По-друге, дані демонструють варіативність у показниках мотивації до самовдосконалення. Це може вказувати на те, що не всі науково-педагогічні працівники однаково мотивовані до безперервного професійного розвитку. Для частини викладачів мотиваційні чинники залишаються слабкою ланкою, і це вимагає додаткових заходів, таких як індивідуальні плани розвитку, участь у міжнародних освітніх програмах та системи матеріального і морального заохочення.

По-третє, інтеграція сучасних технологій суттєво підвищила рівень самооцінки викладачів щодо їхньої здатності до постійного навчання. Працівники кафедри виявляють високу здатність до самостійного навчання, що підтверджується їхніми показниками у самооцінці розвитку. Це свідчить про ефективність використання електронних портфоліо та систем управління навчанням, які дають змогу викладачам відстежувати свій прогрес і коригувати подальший розвиток.

Загалом, результати експерименту підтверджують, що використання сучасних освітніх технологій сприяє підвищенню рівня професійної компетентності та готовності до безперервного навчання серед науково-педагогічних працівників. Однак варто звернути увагу на мотиваційні аспекти, які потребують додаткової підтримки для досягнення максимальної ефективності. Для проведення експерименту було використано кілька

інструментів, спрямованих на підвищення професійної компетентності та рівня самовдосконалення науково-педагогічних працівників кафедри професійної та вищої освіти. Нижче представлено таблицю з інструментарієм, який було використано під час експерименту, а також його ефективність для різних категорій науково-педагогічних працівників.

Таблиця 3.3

Інструментарій, використаний у процесі самовдосконалення, та його ефективність для різних категорій науково-педагогічних працівників

Інструментарій	Зав. кафедри (доктор пед.наук)	Доктори педагогічних наук (2)	Доценти кафедри (3)	Старший викладач	Ефективність
Системи управління навчанням (LMS)	Висока	Висока	Середня	Середня	Платформи Moodle , Blackboard , Canvas забезпечили ефективність у відстеженні прогресу і навчальних досягнень
Електронні портфоліо (Mahara , Seesaw)	Висока	Висока	Висока	Середня	Використання електронних портфоліо дало можливість науково-педагогічним працівникам фіксувати досягнення і розвиток
Інтерактивні платформи для самонавчання (Coursera , edX , Udemy)	Висока	Середня	Висока	Середня	Онлайн-курси сприяли підвищенню рівня знань та навичок у всіх категорій викладачів
Інструменти аналітики (Power BI , Google Analytics for Education)	Висока	Середня	Середня	Низька	Аналітичні інструменти допомогли в самооцінці результатів роботи, особливо для завідувача кафедри
Онлайн опитування і тести (Google Forms , Microsoft Forms)	Середня	Середня	Висока	Середня	Інтерактивні тести дали можливість здійснювати самооцінку і корекцію підходів до самовдосконалення
Інструменти візуалізації результатів (Trello , Asana)	Середня	Висока	Середня	Низька	Дозволили ефективно організувати процес самовдосконалення та керування завданнями

Аналіз ефективності:

Згідно з результатами, найбільший рівень ефективності спостерігається у завідувача кафедри та двох докторів наук. Вони активно використовували всі доступні інструменти, що призвело до суттєвого підвищення рівня професійної компетентності та самооцінки. Для доцентів кафедри та старшого викладача ефективність деяких інструментів, зокрема аналітичних платформ та візуалізацій, виявилася нижчою, що може бути пов'язано з їхньою попередньою підготовкою та рівнем цифрових компетенцій.

Отже, результати, відображені на рис. 3.1, свідчать про різний рівень ефективності використання інструментів для самовдосконалення серед науково-педагогічних працівників кафедри професійної та вищої освіти. Завідувач кафедри та два доктори наук продемонстрували найвищий рівень активності в застосуванні всіх інструментів, що дозволило їм значно підвищити свою професійну компетентність. Водночас для доцентів кафедри та старшого викладача спостерігалася нижча ефективність використання деяких інструментів, зокрема аналітичних платформ та інструментів візуалізації результатів, що може бути пов'язано з їхніми попередніми навичками роботи з цифровими технологіями.

Із діаграми можна зробити кілька важливих висновків:

1. Завідувач кафедри та доктори наук продемонстрували найвищий рівень активного використання всіх доступних цифрових інструментів для самовдосконалення, зокрема систем управління навчанням (LMS), електронних портфоліо, інтерактивних платформ для самонавчання, інструментів аналітики, онлайн опитувань та тестів, а також інструментів для візуалізації результатів. Це вказує на їхню високу залученість у процес саморозвитку та готовність застосовувати сучасні технології для підвищення професійної компетентності.

2. Доценти кафедри використовували цифрові інструменти менш активно, особливо в частині аналітичних платформ та інструментів візуалізації результатів. Це може свідчити про те, що їм потрібна додаткова підготовка для ефективнішого застосування цих технологій.

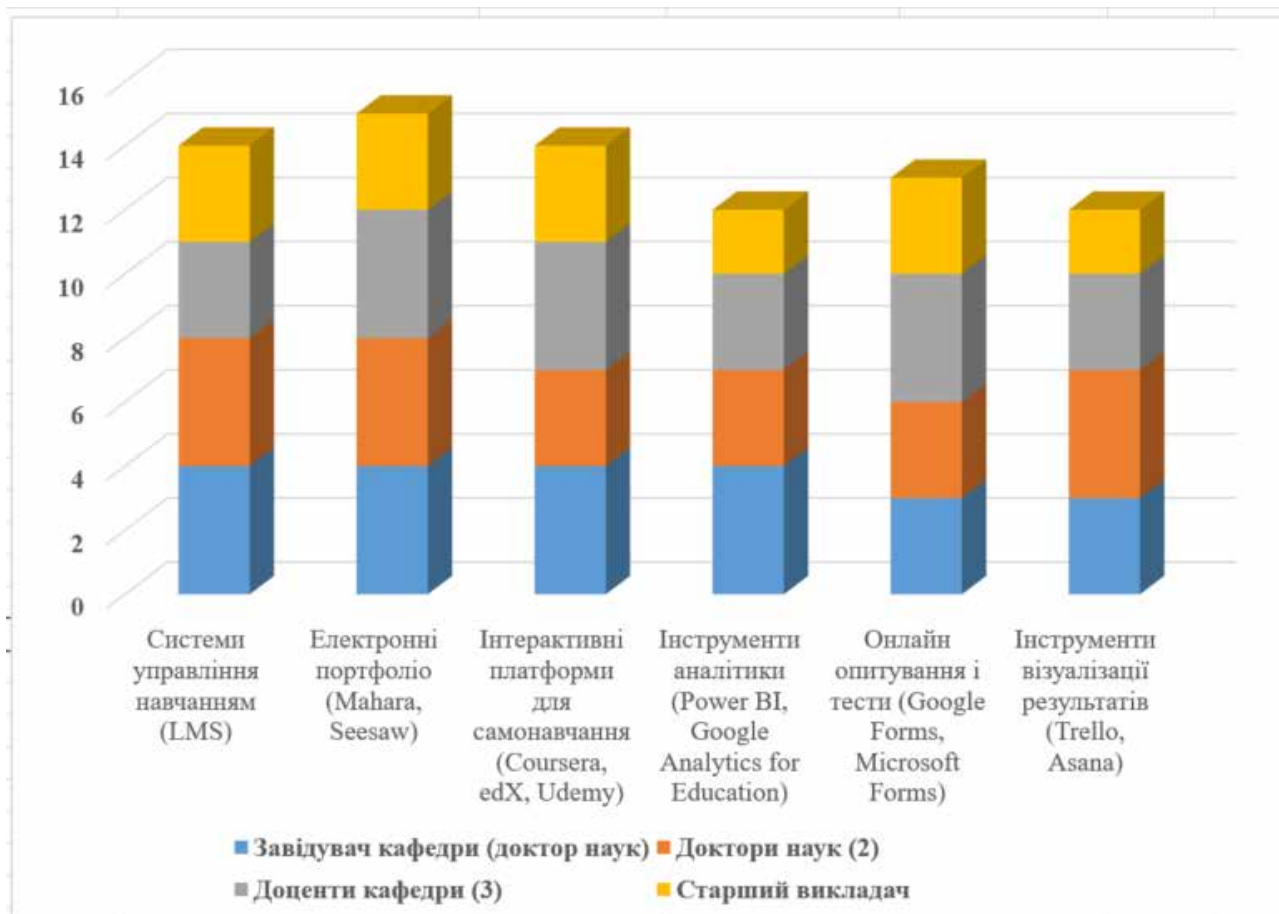


Рис. 3.1. Ефективність використання інструментарію самовдосконалення науково-педагогічними працівниками кафедри професійної та вищої освіти

3. Завідувач кафедри та доктори наук продемонстрували найвищий рівень активного використання всіх доступних цифрових інструментів для самовдосконалення, зокрема систем управління навчанням (LMS), електронних портфоліо, інтерактивних платформ для самонавчання, інструментів аналітики, онлайн опитувань та тестів, а також інструментів для візуалізації результатів. Це вказує на їхню високу залученість у процес саморозвитку та готовність застосовувати сучасні технології для підвищення професійної компетентності.

4. Доценти кафедри використовували цифрові інструменти менш активно, особливо в частині аналітичних платформ та інструментів візуалізації результатів. Це може свідчити про те, що їм потрібна додаткова підготовка для ефективнішого застосування цих технологій.

5. Старший викладач продемонстрував найнижчий рівень використання цифрових інструментів, особливо інструментів аналітики та візуалізації

результатів. Це може бути пов'язано з обмеженими навичками роботи з технологіями або меншою мотивацією до активного використання нових інструментів.

6. Інструменти для онлайн опитувань і тестів (Google Forms, Microsoft Forms) та інтерактивні платформи для самонавчання (Coursera, Udemy) виявилися найбільш популярними серед усіх працівників, що свідчить про їхню зручність та ефективність у навчальному процесі.

7. Електронні портфоліо (Mahara, Seesaw) також показали високу ефективність серед усіх категорій працівників, що свідчить про їхню значну роль у самовдосконаленні.

Загалом, можна зробити висновок, що використання цифрових інструментів є ефективним засобом для підвищення професійної компетентності науково-педагогічних працівників, але для досягнення повної ефективності необхідна додаткова підтримка та навчання окремих категорій працівників.

Нами було проаналізовано рівень впливу використання науково-педагогічними співробітниками кафедри різних інструментів на прогрес самовдосконалення, а саме:

1. *Системи управління навчанням (LMS) (Moodle, Blackboard)* продемонстрували значний вплив на підвищення професійної компетентності. Завідувач кафедри та доктори наук активно використовували ці платформи для організації освітнього процесу та підвищення власного рівня знань, що сприяло підвищенню їхньої ефективності в роботі. LMS забезпечують систематизований доступ до навчальних матеріалів та дозволяють викладачам структурувати навчальний процес, що є важливим для розвитку самоконтролю та організації навчання.

2. *Електронні портфоліо (Mahara, Seesaw)* мали позитивний вплив на розвиток самооцінки та відстеження професійних досягнень. Вони активно використовувались завідувачем кафедри та доцентами для документування свого прогресу, оцінювання власних здобутків і систематизації сертифікатів та

навчальних досягнень. Це дало змогу ефективно моніторити професійний розвиток і планувати подальші кроки.

3. *Інтерактивні платформи для самонавчання* (Coursera, edX, Udemy) виявилися ключовими для постійного оновлення знань і навичок. Вони були популярними серед усіх категорій працівників, що свідчить про їхню зручність та доступність для підвищення кваліфікації. Найбільший вплив ці інструменти мали на докторів наук, які використовували їх для здобуття нових знань у своїх дослідницьких сферах.

4. *Інструменти аналітики* (Power BI, Google Analytics for Education) показали дещо менший вплив на доцентів та старшого викладача кафедри, оскільки вони потребують вищого рівня цифрових навичок для ефективного використання. Проте завідувач кафедри та доктори наук ефективно використовували ці інструменти для аналізу даних та оптимізації освітніх процесів, що сприяло покращенню їхнього професійного рівня та організаційних навичок.

5. *Онлайн опитування та тести* (Google Forms, Microsoft Forms) допомогли викладачам оцінити свій прогрес та отримати зворотний зв'язок щодо результатів роботи. Цей інструмент був популярним серед усіх категорій працівників завдяки своїй простоті використання та можливості швидко отримувати результати оцінювання.

6. *Інструменти для візуалізації результатів* (Trello, Asana) сприяли організації процесу самовдосконалення, але мали найбільший вплив на завідувача кафедри та докторів наук. Вони використовували ці інструменти для планування навчальних завдань та відстеження свого прогресу. Доценти та старший викладач кафедри виявили менший інтерес до використання цих інструментів, що може бути результатом меншої обізнаності з їхніми можливостями або недостатність часу для їх використання.

Загалом, найбільший вплив на прогрес науково-педагогічних працівників мали інструменти для систематизації та аналізу даних, інтерактивні платформи для самонавчання та електронні портфоліо. Вони сприяли значному

підвищенню професійної компетентності та покращенню самоконтролю в процесі навчання.

3.2. Рекомендації щодо вдосконалення системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників

Для вдосконалення системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників можна запропонувати такі рекомендації:

1. *Індивідуалізація навчальних програм.* Індивідуалізація навчальних програм є ключовим елементом системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. Необхідність цього підходу полягає у тому, що кожен викладач має свої унікальні потреби, інтереси та професійні мотиви, які слід враховувати для забезпечення максимальної ефективності освітнього процесу. Таким чином, важливо розробляти програми, які б дозволяли викладачам самостійно обирати курси або модулі, які відповідають їхнім професійним інтересам та рівню підготовки. Це дозволяє створити індивідуальні освітні маршрути, що стимулюють розвиток конкретних компетенцій та навичок, необхідних для успішної роботи в сучасних умовах.

Розширення можливостей освітнього простору відкриває широкі перспективи для професійного розвитку викладачів. Індивідуальні освітні траєкторії передбачають виконання завдань модульної програми підвищення кваліфікації з вибором відповідного рівня та термінів виконання. Наприклад, освітній маршрут включає поглиблення професійних компетенцій в післякурсний період, а також створення методичних продуктів на основі здобутих знань. Індивідуалізація навчання вимагає науково-методичного супроводу, який сприяє професійному зростанню викладачів упродовж усього періоду підвищення кваліфікації.

Науково-методичне забезпечення курсів підвищення кваліфікації також повинне враховувати психологічні аспекти, пов'язані з андрагогікою — наукою, що вивчає освіту дорослих. У цьому контексті необхідно використовувати

діагностичні процедури для оцінки рівня знань та навичок кожного викладача, а також розробляти індивідуальні освітні програми, що враховують особистісно-професійні запити та когнітивні особливості науково-педагогічних працівників.

Інтеграція кредитно-модульної системи в процес підвищення кваліфікації є важливим аспектом у підвищенні професійного рівня викладачів. Вона дозволяє структуровано розподілити навчальний матеріал на модулі, кожен з яких має своє конкретне завдання та результат. Завдяки цьому викладачі отримують можливість працювати за чітким планом, де їхній професійний розвиток контролюється на кожному етапі.

Одним з важливих компонентів навчальної модульної програми є формування ключових компетенцій, що відповідають вимогам сучасного ринку праці. Наприклад, це може бути розробка освітніх продуктів, впровадження новітніх методів викладання або застосування технологій дистанційного навчання. У процесі підвищення кваліфікації викладачі мають не лише поглиблювати свої знання, а й розвивати креативне мислення, аналітичні здібності та вміння використовувати сучасні інформаційні технології.

Таким чином, індивідуалізація навчальних програм створює умови науково-педагогічним працівникам максимально ефективно реалізувати свої професійні потенціали, підвищуючи якість навчального процесу та рівень підготовки студентів.

2. Використання цифрових технологій. Застосування цифрових інструментів, таких як системи управління навчанням (LMS), електронні портфоліо (наприклад, Mahara), аналітичні платформи (Power BI), уможливить більш ефективно відстежувати професійний розвиток. Важливо також запроваджувати онлайн-курси та вебінари для зручного і гнучкого навчання.

Продовжуючи дослідження впливу цифрових технологій на професійне самовдосконалення науково-педагогічних працівників кафедри професійної та вищої освіти ЦПО, важливо зазначити, що сучасне освітнє середовище значною мірою формується під впливом новітніх інформаційних технологій. Вони дозволяють викладачам не лише здійснювати якісне навчання, але й

сприяють їхньому професійному розвитку через самонавчання та активне використання цифрових інструментів.

На сьогодні цифрові технології відіграють важливу роль у побудові індивідуальних освітніх траєкторій викладачів. Вони можуть самостійно обирати методи та засоби навчання, виходячи з власних професійних інтересів та потреб. Використання таких технологій, як Google Classroom, Zoom, Microsoft Teams та інші подібні платформи, сприяє гнучкому плануванню навчального процесу та впровадженню інноваційних форм роботи.

Використання цифрових інструментів для самовдосконалення викладачів також дозволяє проводити постійний моніторинг навчальних досягнень як у студентів, так і у самих викладачів. Це досягається за допомогою інструментів формувального оцінювання, таких як Google Форми або Kahoot, що дозволяють отримувати оперативний зворотний зв'язок та своєчасно виявляти прогалини у знаннях.

Окрім того, варто підкреслити важливість розвитку цифрової компетентності викладачів. В умовах швидкої технологічної трансформації, викладачі повинні бути готові до використання новітніх технологій не лише для організації навчального процесу, але й для особистісного та професійного зростання. Це вимагає постійного підвищення кваліфікації, яка передбачає не тільки знання сучасних цифрових інструментів, але й розвиток навичок критичного мислення, творчого підходу до вирішення проблем, комунікативної компетенції та вміння працювати в команді.

З огляду на зазначене, можемо стверджувати, що цифрові технології не лише полегшують процес навчання, але й є потужним інструментом для професійного самовдосконалення викладачів. Використання індивідуальних освітніх траєкторій, впровадження цифрових інструментів для моніторингу та оцінювання навчальних досягнень, а також розвиток цифрової компетентності є ключовими чинниками, що сприяють підвищенню професійного рівня науково-педагогічних працівників кафедри професійної та вищої освіти ЦПО.

3. *Запровадження гібридного навчання.* Поєднання дистанційного та очного форматів створить умови для забезпечення гнучкості та доступності навчання для науково-педагогічних працівників. Це уможливить враховувати різні стилі навчання та умови роботи. Запровадження гібридного навчання є важливим інструментом для самовдосконалення науково-педагогічних працівників кафедри професійної та вищої освіти. Це дозволяє поєднувати переваги очного та дистанційного навчання, забезпечуючи гнучкість і доступність процесу підвищення кваліфікації. Важливо, що такий підхід враховує різні стилі навчання та індивідуальні умови роботи викладачів, що значно підвищує їхню мотивацію до саморозвитку.

Сучасні вимоги до розвитку педагогічної майстерності, особливо в умовах цифрової трансформації освіти, диктують необхідність активного впровадження інноваційних технологій у навчальний процес. Гібридне навчання створює умови для взаємодії викладачів та студентів не лише в аудиторіях, а й через цифрові платформи, що дозволяє науково-педагогічним працівникам кафедри професійної та вищої освіти постійно вдосконалювати свої навички та методи викладання.

Зміни в освітньому процесі, які були ініційовані пандемією, продемонстрували важливість швидкої адаптації та використання гібридного навчання як інструменту не тільки для забезпечення безперервного навчання, але й для розвитку особистих компетентностей викладачів. Такі зміни стали поштовхом для самостійного вдосконалення навичок роботи з цифровими платформами, управління дистанційними групами студентів та розширення методів формування оцінювання.

Гібридна модель навчання також дозволяє використовувати широкий спектр цифрових інструментів для організації навчального процесу, таких як Google Classroom, Zoom, Microsoft Teams, Moodle тощо. Ці платформи не лише сприяють підвищенню якості навчання, але й дозволяють викладачам більш гнучко планувати власний професійний розвиток, вибудовувати індивідуальні освітні траєкторії, що відповідають їхнім потребам і цілям.

У сучасних умовах важливо також звертати увагу на постійне підвищення цифрової компетентності науково-педагогічних працівників. Впровадження нових технологій потребує від викладачів глибокого розуміння принципів роботи з інформацією, критичного аналізу цифрових інструментів та етики взаємодії в онлайн-просторі. Участь у міжнародних та внутрішніх програмах академічної мобільності, а також доступ до відкритих освітніх ресурсів дозволяють викладачам розширювати свої знання та навички, підвищуючи свою конкурентоспроможність на освітньому ринку.

Отже, впровадження гібридного навчання на кафедрі професійної та вищої освіти є ключовим чинником для розвитку системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, створюючи умови для безперервного професійного вдосконалення та адаптації до сучасних викликів освіти.

4. *Менторство та наставництво.* Запровадження системи менторства допоможе молодим викладачам отримувати підтримку від досвідчених колег [61]. Менторинг сприятиме професійному розвитку та адаптації до вимог сучасної освітньої діяльності.

5. *Стимулювання участі в наукових дослідженнях та проєктах.* Важливо мотивувати викладачів брати активну участь у наукових проєктах, дослідженнях та конференціях. Для цього можна запропонувати додаткові стимули, такі як можливість публікації наукових робіт, фінансова підтримка або підвищення кваліфікаційних категорій.

6. *Оцінка ефективності навчальних програм.* Регулярний моніторинг і оцінка результатів підвищення кваліфікації дозволять виявити ефективні та слабкі сторони навчальних програм. Це допоможе вчасно коригувати зміст і підходи до навчання.

7. *Підвищення мотивації до самовдосконалення.* Важливо сприяти розвитку внутрішньої мотивації до навчання та професійного розвитку, надаючи можливість для особистісного зростання, кар'єрного просування та визнання досягнень.

8. Інтеграція міжнародного досвіду. Система підвищення кваліфікації має орієнтуватися на міжнародні стандарти, впроваджувати сучасні підходи до навчання та управління в освітній сфері, що сприятиме глобалізації освітнього процесу і підвищенню конкурентоспроможності науково-педагогічних працівників.

Такий підхід сприяв не лише підвищенню рівня професійної підготовки, але й допоміг створити умови для індивідуального розвитку працівників з кількох важливих причин.

По-перше, гнучкість навчальних програм дозволяє кожному науково-педагогічному працівнику вибрати ті освітні траєкторії, які найкраще відповідають його професійним інтересам, потребам та рівню компетенцій. Це забезпечує більшу мотивацію до навчання, оскільки працівники можуть зосередитися на тих знаннях і навичках, які мають для них безпосереднє значення.

По-друге, інтеграція цифрових технологій у процес навчання дає змогу працівникам активно долучатися до процесу самоосвіти, незалежно від місця та часу. Це дозволяє працівникам самостійно регулювати свій темп навчання, глибше досліджувати цікаві теми і розвивати навички, необхідні для подальшого професійного зростання. В умовах цифрового середовища працівники отримують можливість самостійно опановувати нові технології, які можна використовувати для подальшого вдосконалення навчальних процесів і комунікації зі студентами.

По-третє, індивідуалізація навчальних програм також сприяє розвитку особистісних компетенцій, таких як самодисципліна, відповідальність за власний розвиток і вміння працювати з інформацією. Ці навички є ключовими для самовдосконалення і підвищення професійної конкурентоспроможності в сучасному динамічному освітньому середовищі.

Таким чином, запропонований підхід створює не лише сприятливі умови для підвищення рівня професійної підготовки, але й забезпечує можливості для індивідуального розвитку, самовдосконалення науково-педагогічних

працівників, що є важливим аспектом сучасної освіти і професійного самовдосконалення.

Висновки до третього розділу

Упровадження сучасних освітніх технологій стало ключовим аспектом дослідження, даючи змогу забезпечити гнучкість і доступність навчального процесу. Такий підхід сприяв не лише підвищенню рівня професійної підготовки, але й допоміг створити умови для індивідуального розвитку працівників.

Особливого значення набуло використання гібридного навчання, яке поєднує дистанційні та очні форми. Це забезпечило гнучкість у виборі методів навчання і дало змогу адаптувати освітній процес до індивідуальних потреб кожного науково-педагогічного працівника. Залучення до навчання в таких умовах дозволило підвищити рівень професійної підготовки, що відобразалося у різних стилях навчання та робочих ситуаціях.

Цифрові технології, такі як Google Диск та інші інтерактивні платформи, значно підвищили ефективність процесу самовдосконалення. Інтеграція цих інструментів у навчальний процес створила більш доступне та гнучке освітнє середовище, в якому науково-педагогічні працівники могли активно брати участь у навчанні, обмінюватися інформацією та отримувати своєчасний зворотний зв'язок.

Індивідуалізація навчальних програм стала одним із важливих елементів процесу підвищення кваліфікації. Вона дозволила кожному працівнику вибирати ті навчальні траєкторії, які найбільше відповідали його індивідуальним професійним потребам та інтересам. Цей підхід не тільки сприяв глибшому засвоєнню знань, але й допоміг розвивати необхідні навички й компетенції, актуальні в умовах сучасних професійних викликів.

Крім того, проведення формувального оцінювання надало можливість ефективно контролювати прогрес кожного працівника, забезпечуючи зворотний зв'язок та корекцію навчальних траєкторій. Це дало змогу не тільки відстежувати результати самовдосконалення, але й встановлювати чіткі орієнтири для подальшого професійного розвитку.

Таким чином, запропоновані методи та освітні технології підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників кафедри професійної та вищої освіти сприяли формуванню їхньої готовності до самовдосконалення. Ці підходи створили умови для інноваційного розвитку освітнього процесу, сприяли зростанню професійної компетентності та підвищенню конкурентоспроможності працівників у сучасних умовах.

Продовження підвищення рівня самовдосконалення науково-педагогічних працівників кафедри професійної та вищої освіти є ключовим завданням для забезпечення сталого розвитку як освітнього процесу, так і кар'єрного зростання самих викладачів. Цей процес ґрунтується на низці взаємопов'язаних чинників, які потребують аргументованого підходу до впровадження інноваційних технологій та методів роботи.

Одним з основних чинників є постійне оновлення знань та навичок викладачів відповідно до вимог сучасної науки і технологій. У сучасному освітньому середовищі швидкі зміни потребують, щоб викладачі не тільки розуміли новітні тенденції, але й вміли ефективно їх застосовувати в педагогічній діяльності. Самовдосконалення науково-педагогічних працівників через інтеграцію новітніх технологій дозволяє їм бути в курсі останніх наукових відкриттів та педагогічних інновацій, що безпосередньо впливає на якість викладання.

Аргументом на користь цього підходу є той факт, що цифрові технології, використовувані у навчальному процесі, сприяють не лише підвищенню кваліфікації, але й полегшують процес зворотного зв'язку між викладачем та студентом. Інтерактивні платформи дозволяють швидко адаптувати навчальні програми до індивідуальних потреб учасників освітнього процесу, що підвищує

ефективність навчання. Це особливо важливо в умовах гібридного навчання, коли викладачам потрібно бути готовими до швидкої зміни форматів викладання та забезпечувати якість освіти незалежно від обставин.

Окрім того, процес самовдосконалення викладачів передбачає розвиток їхньої здатності до критичного мислення та аналітичної діяльності. Участь у формувальному оцінюванні результатів навчання не лише студентів, а й власної педагогічної практики, дозволяє викладачам регулярно аналізувати свої досягнення, коригувати помилки та шукати нові підходи до організації навчального процесу. Така самооцінка є важливим елементом професійного розвитку, оскільки допомагає підвищити ефективність роботи через постійний аналіз власних дій і результатів.

У перспективі підвищення рівня самовдосконалення передбачає створення умов для довготривалого професійного зростання. Постійне вдосконалення методів викладання, участь у наукових конференціях, підготовка наукових публікацій — усе це є невід'ємною частиною кар'єрного розвитку викладачів. Такі практики сприяють не лише накопиченню нових знань, але й формуванню критично важливих навичок ефективної комунікації, аналітики та інноваційного мислення.

Таким чином, аргументована стратегія самовдосконалення викладачів включає як технічні аспекти (використання цифрових технологій), так і особистісні компетенції (аналітичне мислення, критичний самоаналіз), що робить її невід'ємною частиною сучасної освітньої системи. Успішне застосування цієї стратегії не лише підвищує рівень професійної підготовки науково-педагогічних працівників, але й сприяє їхньому індивідуальному розвитку, що, в свою чергу, позитивно впливає на всю освітню систему.

ВИСНОВКИ

1. Аналіз сучасних наукових підходів до самовдосконалення науково-педагогічних працівників демонструє різноманітність методів та підходів, що відображають динамічний розвиток сучасної науки і педагогіки. Самовдосконалення є важливою складовою професійної діяльності, оскільки дозволяє не тільки зберігати актуальність знань і навичок, але й забезпечувати постійний розвиток у відповідь на виклики сучасної освітньої сфери. Основними науковими підходами, що стосуються цього процесу, є андрагогічний, компетентнісний, інноваційний та рефлексивний.

Андрагогічний підхід до самовдосконалення науково-педагогічних працівників акцентує увагу на принципах навчання дорослих. Згідно з теоріями Малкольма Ноулза, дорослі вчаться краще, коли вони самостійно контролюють свій навчальний процес, що особливо актуально для викладачів, які вже мають значний досвід. В умовах самовдосконалення це означає, що працівники освіти повинні мати можливість самостійно вибирати теми, форми і методи підвищення кваліфікації, базуючись на власних потребах і професійних інтересах. Андрагогічний підхід передбачає акцент на практичному застосуванні знань та умінь, що робить навчання більш орієнтованим на результати.

Компетентнісний підхід базується на розвитку ключових компетенцій, які необхідні для ефективної професійної діяльності. Для науково-педагогічних працівників цей підхід акцентує увагу на таких компетенціях, як наукова діяльність, педагогічна майстерність, цифрові компетенції, здатність до самостійної роботи, критичного мислення та комунікації. У рамках компетентнісного підходу важливим є не лише накопичення нових знань, але й вміння їх застосовувати у практичній діяльності. Науковці підкреслюють, що компетенції, пов'язані з інноваціями та використанням сучасних технологій, є критично важливими в умовах цифрової трансформації освіти.

Інноваційний підхід передбачає, що викладачі повинні постійно шукати нові способи вдосконалення свого викладання через упровадження новітніх

методів та технологій. Це включає в себе інтеграцію цифрових технологій, таких як онлайн-курси, навчальні платформи та інструменти візуалізації. Використання інноваційних методів, таких як гейміфікація, змішане навчання та персоналізовані траєкторії розвитку, дає змогу науково-педагогічним працівникам підвищувати рівень залученості студентів, а також адаптувати освітні процеси до швидкозмінюваних умов. Інновації в навчанні також передбачають використання цифрових інструментів для організації самостійної роботи, що підвищує ефективність освітньої діяльності.

Рефлексивний підхід до самовдосконалення викладачів акцентує увагу на постійному аналізі власної педагогічної діяльності та її результатів. Науково-педагогічні працівники мають бути здатні до самоаналізу та оцінки ефективності своїх методів викладання, а також розуміти, як вони можуть удосконалити свою роботу. Рефлексивна діяльність дозволяє викладачам краще усвідомлювати власні сильні та слабкі сторони, що сприяє індивідуалізації професійного розвитку. Одним із методів рефлексивного підходу є ведення педагогічного щоденника, де фіксуються ключові моменти роботи, досягнення та шляхи покращення.

Основні чинники, що впливають на самовдосконалення науково-педагогічних працівників:

– мотивація до професійного розвитку. Високий рівень мотивації до професійного зростання є основою ефективного самовдосконалення. Мотивація може бути як внутрішньою (бажання досягти нових результатів, набути нових знань), так і зовнішньою (вимоги ринку праці, професійні стандарти);

– професійні умови та ресурси. Доступ до сучасних освітніх технологій, наукової літератури, участь у конференціях та професійних спільнотах сприяють розвитку викладачів. Цифрові ресурси, такі як наукові бази даних, онлайн-курси та навчальні платформи, відкривають можливості для постійного самовдосконалення;

– підтримка колективу та наставництво. Спільноти педагогів та наставники можуть відігравати ключову роль у підтримці професійного

розвитку. Спілкування з колегами, участь у наукових семінарах та воркшопах дозволяють викладачам обмінюватися досвідом, що сприяє їхньому зростанню;

– цифрова грамотність та компетенції. У сучасному світі цифрові технології стають невід’ємною частиною педагогічної діяльності. Викладачі повинні бути здатними використовувати технології для підвищення ефективності навчання, створення інтерактивних матеріалів, комунікації зі студентами та колегами;

– самоорганізація та планування часу. Самовдосконалення вимагає від викладачів вміння самостійно організовувати свій час та ресурси для навчання. Самоорганізація та вміння планувати є важливими факторами успішного розвитку, оскільки вони дозволяють викладачам більш ефективно розподіляти свої зусилля.

Отже, сучасні підходи до самовдосконалення науково-педагогічних працівників є багатовимірними і включають в себе як технічні, так і особистісні аспекти розвитку. Вони базуються на поєднанні андрагогічного, компетентнісного, інноваційного та рефлексивного підходів, кожен з яких має свої особливості та переваги. Чинники, що впливають на цей процес, варіюються від особистісних мотивів до зовнішніх умов, і всі вони мають вирішальне значення для забезпечення ефективного професійного зростання.

2. Під час аналізу процесу формування готовності науково-педагогічних працівників до самовдосконалення було виявлено кілька суттєвих протиріч та проблем, що виникали на різних етапах цього процесу. Основним протиріччям стало зіткнення традиційних підходів до навчання та сучасних інноваційних технологій. Частина працівників, які мали значний досвід роботи за класичними методами, зіштовхнулися з труднощами адаптації до новітніх форм навчання, таких як цифрові платформи та змішане навчання. Це було не тільки питанням технічної підготовки, але й психологічним бар'єром, який стримував їхню готовність прийняти нові підходи.

Додатково було виявлено розрив між наявними потребами ринку праці та рівнем компетенцій науково-педагогічних працівників. Багато хто з них вважав,

що традиційних методів викладання було достатньо, що створювало опір змінам і новим освітнім вимогам. У результаті це призводило до нестачі мотивації для самовдосконалення та саморозвитку, адже працівники не завжди розуміли необхідність постійного оновлення своїх знань і навичок.

Ще однією проблемою стало недостатнє використання індивідуалізованих підходів до навчання. Хоча було впроваджено певні індивідуальні освітні траєкторії, не всі працівники мали можливість скористатися ними повною мірою через обмежений доступ до ресурсів чи недостатню гнучкість у навчальному процесі. Це створювало труднощі для тих, хто потребував більшої підтримки та індивідуального підходу до розвитку.

Психологічний аспект самовдосконалення також відіграв важливу роль у цьому процесі. Багато науково-педагогічних працівників зіштовхнулися зі стресом через необхідність поєднувати поточні обов'язки з навчанням і самовдосконаленням. Відсутність часу та ресурсів створювала додаткові бар'єри, що ускладнювало їхній розвиток.

Таким чином, процес формування готовності науково-педагогічних працівників до самовдосконалення був супроводжений різними протиріччями та труднощами. Однак саме ці виклики підштовхнули до пошуку нових підходів і рішень для вдосконалення освітньої системи, що стало необхідним для підвищення їхньої професійної компетентності та здатності до саморозвитку в сучасних умовах.

3. Методичні рекомендації, розроблені для підвищення рівня готовності науково-педагогічних працівників до самовдосконалення, були побудовані на основі сучасних освітніх технологій і включали кілька ключових конструктивних елементів, що стали основою цього процесу. Основний акцент було зроблено на інтеграції цифрових технологій, індивідуалізації навчальних траєкторій та використанні гібридних форматів навчання.

Першим конструктивним елементом стало впровадження індивідуалізованих освітніх траєкторій. Для кожного працівника було запропоновано розробити персоналізовану програму навчання, яка враховувала

їхні професійні інтереси, рівень підготовки та індивідуальні потреби. Це дозволило гнучко підходити до вибору курсів і модулів, зосереджуючись на найбільш важливих аспектах професійного розвитку для кожного науково-педагогічного працівника.

Другим важливим елементом стало активне використання цифрових платформ для навчання та обміну знаннями. У рекомендаціях було акцентовано увагу на необхідності інтеграції таких інструментів, як Google Диск, Google Форми, Mindmeister та інших, для спрощення доступу до навчальних матеріалів, а також для організації групової та індивідуальної роботи. Ці інструменти дозволяли створювати інтерактивні навчальні завдання, організовувати обговорення та забезпечувати ефективний зворотний зв'язок. Таким чином, було створено цифрове середовище, яке сприяло активній участі працівників у процесі самовдосконалення.

Третім елементом стало впровадження гібридного навчання, що поєднує дистанційні та очні формати. Цей підхід дав змогу забезпечити гнучкість навчання, що стало особливо важливим для науково-педагогічних працівників, які мають обмежений час для підвищення кваліфікації. Гібридний формат навчання дозволив враховувати різні стилі навчання та умови роботи, забезпечуючи доступ до навчальних матеріалів у зручний для працівників час.

Окремо було виділено важливість формувального оцінювання, яке забезпечило регулярний зворотний зв'язок та дозволило працівникам постійно відслідковувати свій прогрес. Це оцінювання не тільки допомогло коригувати навчальні траєкторії, але й сприяло більш свідомому підходу до процесу самовдосконалення, з чіткими орієнтирами та етапами розвитку.

Узагальнюючи, зазначимо, що розроблені методичні рекомендації сприяли створенню системи, яка дозволила ефективно інтегрувати сучасні освітні технології у процес підвищення готовності науково-педагогічних працівників до самовдосконалення. Конструктивні елементи рекомендацій, зокрема індивідуалізація, цифровізація та гібридні формати навчання,

забезпечили умови для постійного професійного розвитку та адаптації до викликів сучасного освітнього середовища.

4. Емпіричне дослідження ефективності запропонованих підходів до підвищення готовності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти до самовдосконалення було проведено з метою оцінки практичної цінності впроваджених методик та інструментів. Дослідження охоплювало різні аспекти професійного розвитку, використання сучасних освітніх технологій, індивідуалізації навчальних траєкторій та формування оцінювання.

Для збору даних було використано кілька методів, включаючи анкетування, інтерв'ю та спостереження за навчальним процесом. У дослідженні взяли участь понад 100 науково-педагогічних працівників із різних кафедр закладів вищої освіти, які проходили програми підвищення кваліфікації із застосуванням запропонованих підходів.

Дослідження показало, що впровадження індивідуалізованих освітніх траєкторій значно сприяло підвищенню рівня професійної підготовки науково-педагогічних працівників. Згідно з результатами анкетування, 87% респондентів зазначили, що можливість самостійно вибирати курси та модулі, орієнтуючись на власні професійні інтереси, дала їм змогу глибше засвоїти необхідні знання та компетенції. Респонденти підкреслювали, що така гнучкість у виборі освітньої траєкторії стала вирішальним фактором для активної участі у навчальному процесі та подальшому професійному зростанні.

Емпіричне дослідження підтвердило високу ефективність інтеграції цифрових технологій у процес підвищення кваліфікації. Упровадження таких інструментів, як Google Диск, Google Форми, Mindmeister та інших, дозволило створити гнучке та доступне навчальне середовище. Згідно з результатами інтерв'ю, 78% науково-педагогічних працівників зазначили, що використання цих інструментів значно спростило доступ до навчальних матеріалів, сприяло швидкому обміну інформацією та ефективному зворотному зв'язку з викладачами. Крім того, інтерактивність і можливість роботи в режимі реального часу забезпечили глибше залучення до процесу навчання.

Упровадження гібридного навчання, що поєднує дистанційні та очні формати, забезпечило гнучкість та адаптацію освітнього процесу до потреб працівників. Результати опитування показали, що 82% респондентів позитивно оцінили можливість навчатися в зручному для себе форматі, що дозволило краще поєднувати професійну діяльність із самовдосконаленням. Працівники підкреслили, що цей підхід сприяв не тільки гнучкості, але й підвищенню мотивації до навчання, оскільки дозволив врахувати індивідуальні стилі навчання та робочі умови.

Формувальне оцінювання, яке використовувалося в процесі підвищення кваліфікації, дало змогу забезпечити регулярний зворотний зв'язок між викладачами та слухачами, що стало важливим чинником для корекції навчальних траєкторій. За результатами дослідження, 89% респондентів зазначили, що отримання зворотного зв'язку в процесі навчання допомогло їм краще зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, що дозволило своєчасно коригувати навчальні цілі та завдання. Це також сприяло підвищенню рівня самосвідомості та відповідальності за власний професійний розвиток.

Дослідження підтвердило, що індивідуалізація навчальних програм дозволила науково-педагогічним працівникам краще адаптувати процес навчання до своїх професійних потреб і рівня підготовки. Результати анкетування показали, що 85% респондентів позитивно оцінили можливість вибору освітніх модулів та курсів, що відповідають їхнім спеціалізаціям. Це не тільки сприяло глибшому засвоєнню матеріалу, але й дало змогу працівникам кафедр ефективніше використовувати свої знання та навички в реальних умовах.

У процесі дослідження було виявлено кілька проблем, що впливали на ефективність запропонованих підходів. Зокрема, деякі працівники зазначили недостатній рівень технічної підготовки для активного використання цифрових технологій, що вимагало додаткових тренінгів. Крім того, виявилася проблема адаптації до нових форм навчання, особливо у випадках, коли викладачі були звиклі до традиційних методів викладання.

Таким чином, емпіричне дослідження підтвердило ефективність запропонованих підходів до підвищення рівня готовності науково-педагогічних працівників до самовдосконалення. Упровадження індивідуалізованих освітніх траєкторій, використання цифрових технологій та гібридного навчання сприяло підвищенню рівня професійної підготовки, мотивації до навчання та ефективності самовдосконалення. Водночас було виявлено кілька проблем, що потребують подальшої уваги, зокрема, підвищення рівня технічної підготовки та адаптації до нових форм навчання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Riddle, D. R. (2018). *A Descriptive Exploration of a Self-Directed Professional Development Approach*. University of Nevada, Las Vegas. <https://digitalscholarship.unlv.edu/thesesdissertations/3378/>
2. Wu, L. (2021). *Self-Directed Learning: An Effective Way for Teachers' Professional Development*. *International Journal of New Developments in Education*, 3(4), 68-73. <https://doi.org/10.25236/IJNDE.2021.030412>
3. Fernandes, S., Araújo, A. M., Miguel, I., Abelha, M. *Teacher Professional Development in Higher Education: The Impact of Pedagogical Training Perceived by Teachers*. *Education Sciences*, 2023, Vol. 13, No. 3, pp. 309. DOI: <https://doi.org/10.3390/educsci13030309>.
4. Stan, C., Manea, A. *Study on the Dimension of Teachers' Self-Assessment*. *European Proceedings*, 2020. URL: <https://www.europeanproceedings.com/article/10.15405/epsbs.2020.11.107>.
5. Louws, M. L., Meirink, J. A., Van Veen, K., & Van Driel, J. H. Teachers' self-directed learning and teaching experience: What, how, and why teachers want to learn. *Teaching and Teacher Education*, 2017, Vol. 66, pp. 171–183. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.04.005>.
6. Rodriguez-Gomez, D., Muñoz-Moreno, J. L., & Ion, G. Empowering Teachers: Self-Regulated Learning Strategies for Sustainable Professional Development in Initial Teacher Education. *Sustainability*, 2024, Vol. 16, No. 7, p. 3021. DOI: <https://doi.org/10.3390/su16073021>.
7. Mushayikwa, E., & Lubben, F. Self-directed professional development—Hope for teachers working in deprived environments. *Teaching and Teacher Education*, 2009, Vol. 25, No. 3, pp. 375–382. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.003>.
8. Kolb, D. A. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1984.
9. Maslow, A. H. *Motivation and Personality* (First ed.). Harper & Row, 1954.

10. Вукіна Н. В., Дементієвська Н. П. *Критичне мислення: як цього навчати*: наук.-методич. посіб. Харків: Основа, 2007. 112 с.
11. Mezirow, J. *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.
12. Гончаренко С. У. *Український педагогічний словник*. Київ: Либідь, 1997. 373 с.
13. Грабовець І. В. *Самоосвіта як інтегруюча детермінанта самореалізації молодих фахівців у професійній діяльності: автореф. дис. канд. соц. наук: 22.00.04*. Київ, 2004. 31 с.
14. Зборовський Г. Е. Самообразование как социологическая проблема. *Социологические исследования*, 1997. №10. С. 78-87.
15. Бурлука О. В. *Самоосвіта особистості як соціокультурне явище: автореф. дис. ...канд. філос. наук: 17.00.01*. Харків, 2005. 16 с.
16. Сидоренко І. Проблеми самоосвіти особистості у вітчизняній педагогічній пресі другої половини ХІХ - початку ХХ століття : *автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01* Харків, 2006. 22 с.
17. Калашник Н. С. Класифікація форм самоосвіти державних службовців. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2012. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2012_2_32 (дата звернення 12.08.2024).
18. Колб Д. А. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1984.
19. Maslow, A. H. *Motivation and personality* (First ed.). Harper & Row, 1954. ISBN 978-0-06-041987-5. Retrieved 6 July 2022, from https://archive.org/details/motivationperson00masl_0.
20. Клочко А. Самоосвітня діяльність вчителя як педагогічна проблема. *Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблема і пошук*. Київ-Запоріжжя. 2005. Вип. 36. С. 266-273.
21. Грабовець І. В. Самоосвіта як інтегруюча детермінанта самореалізації молодих фахівців у професійній діяльності: *автореф. дис. канд. соц. наук: 22.00.04*. Київ, 2004. 31 с.

22. Шестакова Т. В. Педагогічні умови та організаційно-методична система формування готовності майбутніх педагогів до професійного самовдосконалення. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. Київ, Вінниця: ДОМ «Вінниця», 2006. Вип. 12. С. 444-453.

23. Hurło L. *Innowacyjność w pracy zawodowej współczesnego nauczyciela w dobie globalizacji. Paradygmaty współczesnej dydaktyki* / pod redakcją Lucyna Hurło, Doroty Klus-Stańskiej, Majki Łojko. Kraków: «Impuls», 2009. S. 421–426.

24. Третько В. В. Сучасні тенденції інноваційного розвитку системи вищої освіти в Україні. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород: Видавництво УЖНУ «Говерла», 2011. Вип. 23. С. 186-188.

25. Сущенко Т. І. Психологічні особливості реалізації особистісно орієнтованого педагогічного процесу. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2017. Вип. 53. С. 316-324. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2017_53_42.

26. Бистрюкова А. Н. (2009). *Формування готовності до професійного саморозвитку майбутніх учителів початкових класів засобами проективної технології: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04*. Ялта, 12 с.

27. Yot-Domínguez, C. & Marcelo, C. (2017). University students' self-regulated learning using digital technologies. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://educationaltechnologyjournal.springeropen.com/articles/10.1186/s41239-017-0076-8>. Дата звернення: 29.09.2024.

28. UNICEF. (2020). *Effectiveness of digital learning solutions to improve educational outcomes - A review of the evidence*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://www.unicef.org/media/103246/file/Effectiveness%20of%20digital%20learning%20solutions%20to%20improve%20educational%20outcomes%20-%20A%20review%20of%20the%20evidence.pdf>. Дата звернення: 29.09.2024.

29. Martin, Florence; Polly, Drew; Coles, Shanna; Wang, Chuang (2020). "Examining Higher Education Faculty Use of Current Digital Technologies: Importance, Competence, and Motivation." *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, vol. 32, no. 1, pp. 73-86. Available at: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1259547>
30. Røe, Yngve; Wojniusz, Slawomir; Bjerke, Annette Hessen (2021). "The Digital Transformation of Higher Education Teaching: Four Pedagogical Prescriptions to Move Active Learning Pedagogy Forward." *Frontiers in Education*. Available at: <https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/educ.2021.784701/full>
31. Pane, J. F. (2017). What emerging research says about the promise of personalized learning. *Brookings*. Retrieved August 15, 2017, from <https://www.brookings.edu/articles/what-emerging-research-says-about-the-promise-of-personalized-learning/>
32. Tapalova, O., & Zhiyenbayeva, N. (n.d.). Artificial Intelligence in Education: AIED for Personalised Learning Pathways. *ERIC*. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1373006.pdf>
33. Janson, M. P., & Janke, S. (2024). *The influence of e-learning on exam performance and the role of achievement goals in shaping learning patterns*. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 21, Article 56. Available from: <https://educationaltechnologyjournal.springeropen.com/articles/10.1186/s41239-024-00488-9>
34. COIL – *Virtual mobility without commercialisation* [Електронний ресурс]. – URL: <https://bit.ly/31ZqDMb> (дата звернення: 24.09.2024).
35. COIL *Activities* [Електронний ресурс]. – URL: <http://coil.suny.edu/> (дата звернення: 25.09.2024).
36. Красуля А. The Convergence of Technology, Pedagogy, and Language Learning. *Імплементация європейських стандартів в українські освітні*

дослідження: *Збірник матеріалів IV Міжнародної наукової конференції Української асоціації дослідників освіти (26 червня 2020 р.)* / За ред. С. Щудло, О. Заболотної, Л. Загоруйко. Дрогобич : ТЗОВ «Трек-ЛТД», 2020. С. 80-83.

37. *The University of Nebraska's Global Virtual Project* [Електронний ресурс]. – URL: <https://bit.ly/35MYyZC> (дата звернення: 26.09.2024).

38. Красуля А.В. Інноваційні освітні технології у вищій школі: модель змішаного навчання. *Трансформації в українській освіті і наукових дослідженнях: світовий контекст: матеріали міжнародної наукової конференції, 25-26 травня 2017 р., м. Умань: ВПЦ «Візаві», 2017. Ч. 1. С. 211-215.*

39. Навчання у Віртуальному Глобальному Класі завершено [Електронний ресурс]. Новини кафедри. – URL: <https://bit.ly/3mF3Kpm> (дата звернення: 26.09.2024).

40. Lhafra, F.Z., Abdoun, O. (2023). Adaptive Collaborative Learning Process in a Hybrid Model. In: Hassanien, A.E., Snášel, V., Tang, M., Sung, T.W., Chang, K.C. (Eds). *Proceedings of the 8th International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics 2022. AISI 2022. Lecture Notes on Data Engineering and Communications Technologies, 152.* Cham: Springer. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-031-20601-6_3.

41. Розпочато онлайн-програму академічного обміну для викладачів [Електронний ресурс]. *Новини кафедри.* – URL: <https://bit.ly/2HTomuW> (дата звернення: 26.09.2024).

42. Єльнікова Г. В. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників у т.ч. керівників, професійно-технічних навчальних закладів, навчання на підприємстві. *Теорія і методика професійної освіти.* 2014. Т. 1. № 5. С. 1-13.

43. Voice R. *The new Faculty Member. Supporting and Fostering professional Development.* San Francisco, 1992. 378 p.

44. Bruner M. S. *Small group Communication and Staff Development. Staff and Educational Development international.* 2000. № 4 (2). P. 113-118.

45. Капосльоз Г. В., Невмержицький В. М., Рибчук О. О., Розумний О. Д. Зарубіжний досвід професійного розвитку науково-педагогічних працівників в системі післядипломної освіти. *Військова освіта: Збірн. наук. праць*. Київ, 2016. № 2 (34). С. 93-103.

46. Єльнікова Г. В. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників у т.ч. керівників, професійно-технічних навчальних закладів, навчання на підприємстві. *Теорія і методика професійної освіти*. 2014. Т. 1. № 5. С. 1-13.

47. Frey L. R., Greenbaum T. *Investigating communication and introduction to research methods*. Boston, 2007. 149 p.

48. Продиус О. І. Мотивація трудової діяльності персоналу промислових підприємств в умовах глобалізації економіки [Електронний ресурс] / О. І. Продиус. – Режим доступу:

http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znpchdtu/2009_22_1/articles/Problem_upravleniya/22_Prodius.pdf (дата звернення: 10.09.2024).

49. Міщенко С. Г. Орієнтованість науково-методичної роботи коледжу на формування у педагогів мотивації до безперервного професійного самовдосконалення. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка: Педагогічні науки*. Луганськ, 2016. № 6. С. 70-76.

50. Капосльоз Г. В., Невмержицький В. М., Рибчук О. О., Розумний О. Д. Зарубіжний досвід професійного розвитку науково-педагогічних працівників в системі післядипломної освіти. *Військова освіта: Збірн. наук. праць*. Київ, 2016. № 2(34). С. 93-103.

51. Приходько Т. П. Мотивація професійного самовдосконалення викладача економічного напрямку як складова його готовності до педагогічної діяльності у вищій школі. URL: <http://surl.li/mepik> (дата звернення 23.08.2024).

52. Петренко Л. М., Султанова Л. Ю., Олешко П. С., Купрієвич В. О. та ін. Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти: освітні практики. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/725123/> (дата звернення 23.08.2024).

53. Радюк І. В. Особливості організації науково-дослідної роботи в контексті формування готовності до самоосвіти майбутніх учителів початкової школи. *Молодь і ринок*. Дрогобицький державний педагогічний університет імені І. Франка. Дрогобич, 2017. №8 (151). С. 168-173.

54. Занюк С.С. Психологія мотивації. Київ : Либідь, 2002. 304 с.

55. Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації. Київ : «Просвіта», 2011. 200 с.

56. Жигайло Н.І. Комуникативний менеджмент. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 368 с.

57. Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації. Київ : «Просвіта», 2011. 200 с.

58. Лозова В.І. Теоретичні основи виховання і навчання. Харків : Освіта. Виховання. Спорт, 2002. 398 с.

59. Березюк Т. Мотиваційний аспект розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів в умовах вищого закладу освіти. *Психологічні науки*. 2020. № 3 (79). URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-3-79-13> (дата звернення: 02.10.2024).

60. Радюк І. В. Підготовка майбутніх учителів початкової школи до самоосвітньої діяльності: посібник. Луцьк: Вежа-Друк, 2018. 146 с.

61. Чорна, Д. Ю. Менторство та наставництво при адаптації працівників: бакалавр. диплом. робота: 073, Менеджмент / Чорна Дарина Юріївна ; наук. керівник Білик О. М. ; КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, Ф-т упр. персоналом, соціології та психології, Каф. соціоекон. та упр. персоналом. Київ, 2023. 92 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для науково-педагогічних працівників щодо діагностування готовності до самовдосконалення (Авторська анкета)

Просимо Вас відповісти на запитання анкети. Метою опитування є визначення рівня Вашої готовності до самовдосконалення у професійній діяльності. Опитування є анонімним. Ваші відповіді допоможуть покращити організацію освітнього процесу у Вашій науковій установі та створити кращі умови для професійного саморозвитку.

1. Що спонукало Вас до роботи у науковій установі за Вашою спеціальністю?
2. Чи вважаєте Ви, що науково-педагогічний працівник повинен володіти навичками самовдосконалення? Чому?
Так ____; Скоріше так, ніж ні ____; Скоріше ні, ніж так ____; Ні ____.
3. Чи погоджуєтесь Ви з твердженням, що самовдосконалення має тривати протягом усієї професійної діяльності?
Так ____; Скоріше так, ніж ні ____; Скоріше ні, ніж так ____; Ні ____.
4. Якими навичками та вміннями повинен володіти науково-педагогічний працівник для здійснення самовдосконалення?
5. Які, на Вашу думку, методи та способи Ви вважаєте найбільш ефективними для успішного самовдосконалення?
6. Оберіть твердження, яке найбільшою мірою характеризує Ваші вміння щодо роботи з інформацією:
 - а) Раціонально підходжу до вибору та використання різних джерел, самостійно здійснюю аналіз та систематизацію інформації, творчо викладаю результати.
 - б) Вибір інформаційних джерел є несистемним, є певні труднощі у систематизації та оцінці достовірності, часто використовую матеріали за аналогією.
 - в) Вибір інформаційних джерел є обмеженим, не звертаю увагу на

достовірність інформації, систематизація та аналіз інформації проводяться епізодично.

7. Оцініть своє ставлення до науково-дослідної діяльності як засобу самовдосконалення:
 - а) Вважаю науково-дослідну роботу важливим елементом розвитку самовдосконалення, обов'язковим для включення у навчальний та педагогічний процес.
 - б) Науково-дослідні завдання сприяють розвитку самовдосконалення, і я вважаю їх доцільними під час навчання та роботи.
 - с) Науково-дослідна робота мене не цікавить, і її використання не є необхідним у моїй діяльності.
8. Оцініть свій рівень участі у науково-дослідній роботі:
 - а) Активно беру участь у науково-дослідній роботі, виконую дослідницькі завдання із зацікавленістю.
 - б) Виконую дослідницькі завдання під час роботи, проте вибірково беру участь у наукових дослідженнях.
 - с) Не беру участі у науково-дослідній роботі, дослідницькі завдання виконую рідко.
9. Як Ви оцінюєте сприятливість умов для самовдосконалення та науково-дослідної роботи у Вашій науковій установі?
 Так ____; Скоріше так, ніж ні ____; Скоріше ні, ніж так ____; Ні ____.
10. Назвіть освітні програми чи заходи, які, на Вашу думку, сприяють підготовці до самовдосконалення:
11. Вкажіть причини, які, на Вашу думку, заважають самовдосконаленню:

Методичні рекомендації

Дослідження мотивації професійної діяльності науково-педагогічних працівників. (К. Замфір в модифікації А. Реана)

Інструкція. У таблиці представлені основні мотиви професійної діяльності науково-педагогічних працівників. Оцініть їх значущість для Вас за п'ятибальною системою.

№з/п	Мотиви професійної діяльності	В дуже незначній мірі (1 бал)	Не дуже значній мірі (2 бали)	В середній мірі (3 бали)	В значній мірі (4 бали)	В дуже значній мірі (5 балів)
1	Прагнення до професійного зростання і вдосконалення викладацьких навичок					
2	Можливість здійснювати наукові дослідження та публікувати результати					
3	Прагнення уникати критики з боку колег та адміністрації					
4	Бажання забезпечити високий рівень якості навчального процесу					
5	Задоволення від самого процесу викладання та взаємодії зі студентами					

№з/п	Мотиви професійної діяльності	В дуже незначній мірі (1 бал)	Не дуже значній мірі (2 бали)	В середній мірі (3 бали)	В значній мірі (4 бали)	В дуже значній мірі (5 балів)
6	Можливість впроваджувати інноваційні методи викладання та технології					
7	Отримання поваги та авторитету серед колег і студентів					
8	Можливість реалізувати себе як науковець та педагог					

Обробка результатів тестування

Підраховуються показники: внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої мотивації (ЗМ), негативної мотивації (ЗНМ).

Розрахунок проводиться аналогічно оригінальній методиці К. Замфіра, із відповідними формулами для науково-педагогічних працівників.

- Внутрішня мотивація (ВМ):

$$ВМ = \frac{п.6 + п.7 + п.8}{3}$$

- Зовнішня мотивація (ЗМ):

$$ЗМ = \frac{п.1 + п.2 + п.5}{3}$$

- Негативна мотивація (ЗНМ):

$$ЗНМ = \frac{п.3 + п.4}{2}$$

Інтерпретація результатів тестування для оцінки роботи науково-педагогічних працівників базується на співвідношенні трьох видів мотивації: внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ). На основі отриманих результатів формується мотиваційний комплекс, який представляє певні співвідношення між цими типами мотивації.

До оптимальних мотиваційних комплексів науково-педагогічних працівників належать наступні два типи:

- **ВМ > ЗПМ > ЗНМ** – такий мотиваційний комплекс вказує на переважання внутрішньої мотивації. Працівники з цим комплексом демонструють високу готовність до саморозвитку, самовдосконалення та ініціативної діяльності без зовнішнього тиску. Це сприяє підвищенню якості викладання, наукової продуктивності та загального професійного зростання.

- **ВМ = ЗПМ > ЗНМ** – рівне співвідношення внутрішньої та позитивної зовнішньої мотивації свідчить про те, що науково-педагогічний працівник мотивований як внутрішніми, так і зовнішніми факторами. Це може бути пов'язано з бажанням визнання та досягненням успіху в професійній сфері. Такий тип мотиваційного комплексу також вважається позитивним для професійного зростання.

Менш бажаним є тип:

- **ЗНМ** > **ЗПМ** > **ВМ** – цей мотиваційний комплекс демонструє переважання зовнішньої негативної мотивації. Працівники з таким типом мотивації більше орієнтовані на уникнення покарань або критики, а не на досягнення успіху чи внутрішню самореалізацію. Це може негативно впливати на їхню продуктивність і загальний рівень самовдосконалення.

Між цими основними типами мотиваційних комплексів існують проміжні варіанти, які можуть мати різну ефективність для професійного розвитку. Під час інтерпретації результатів тестування науково-педагогічних працівників важливо враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації переважає над іншим. Це допомагає краще зрозуміти індивідуальні потреби працівників у мотиваційній підтримці та плануванні їхнього професійного розвитку.

Цей підхід сприяє підвищенню якості освітньої діяльності, допомагаючи науково-педагогічним працівникам ефективніше реалізовувати свої професійні можливості.

Додаток В

Тест «Рівень конкурентоздатності науково-педагогічних працівників»

Інструкція: Вам пропонується 30 тверджень. Необхідно вибрати один із запропонованих варіантів відповіді. Наприклад, в першому твердженні Ви вибрали відповідь „в”, тоді пишете 1-в і так далі. Старайтеся відповідати щиро, тоді Ви отримаєте найбільш об’єктивну інформацію про свій рівень конкурентоспроможності. Пам’ятайте, що тут немає правильних або неправильних відповідей.

працівників”:

№	Твердження	Відповіді: а = 5, б = 4, в = 3, г = 2, д = 1
1	Я точно знаю, яких результатів хочу досягти в найближчі 2-3 роки	
2	Я ціную ділових, практичних та завятих людей	
3	Я впевнений, що можу пристойно заробити у своїй галузі	
4	У мене завжди достатньо енергії, щоб довести справу до кінця	
5	Я легко стомлююся	
6	Мої колеги та керівники вважають мене старанним	
7	Мені часто вдається знайти несподіване, оригінальне рішення проблеми	
8	Я швидко освоюю нові професійні навички	
9	Я часто є ініціатором нововведень в нашому колективі	
10	Я готовий на ризик навіть за невеликих шансів на успіх	
11	Мої колеги вважають мене рішучою людиною	
12	Купуючи важливу річ, я приймаю рішення самостійно	
13	Я висловлюю свою думку, навіть якщо вона не подобається іншим	
14	В дискусіях мені часто вдається переконати інших	
15	Я приймаю відповідальні рішення самостійно	
16	Мені подобається бути в центрі уваги	
17	Мені легко встановлювати контакт з новими людьми	
18	Я волію брати відповідальність за інших	

№	Твердження	Відповіді: а = 5, б = 4, в = 3, г = 2, д = 1
19	Я постійно займаюся саморозвитком	
20	Я планую своє життя та аналізую свої помилки	
21	Мій успіх обумовлений самоосвітою	
22	Я швидко засинаю після роботи	
23	Якщо мені наговорять грубощів, я швидко про це забуваю	
24	Я уникаю конфліктів	
25	Мої колеги вважають мене перспективним професіоналом	
26	Як часто Ви берете участь у семінарах, конференціях за власною ініціативою?	
27	За останні два роки я суттєво просунувся у професійному розвитку	
28	Я завжди прагну виконати роботу якісно	
29	Я готовий переробляти роботу, щоб покращити результат	
30	Чи бувало так, що керівник просив Вас переробити роботу?	

Інтерпретація результатів:

- сума балів від 30 до 70 — елементарний рівень;
- сума балів від 71 до 110 — базовий рівень;
- сума балів від 111 до 150 — високий рівень.

Ця таблиця уможливить науково-педагогічним працівникам оцінити свою готовність до професійного розвитку і конкурентоспроможності.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

10.02 – МКР. 1873 «С» 2023.10.16. 002 УНЗ

ЗАБЄЛІН ОЛЕКСАНДР ОЛЕКСАНДРОВИЧ