





Розділ 12

Досвід підвищення якості викладання науково-педагогічних працівників Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка

Василь Фазан 

Дмитро Лобода 

Ірина Когут 

Тетяна Луньова 

Місія Університету

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка¹ (далі — Університет, ПНПУ) — заклад вищої освіти України, який завдяки багаторічній наполегливій, сумлінній, послідовній, злагоджений і плідній праці науково-педагогічних працівників, студентів і співробітників здобув визнання в Україні та за її межами і посів гідне місце у національній системі вищої педагогічної освіти. Маючи більш ніж 105-літню історію, Університет орієнтований на надання якісних освітніх послуг шляхом синтезу кращих набутків традиції та передових інновацій у світовому освітньому і науковому просторах.

Місія Університету визначається його роллю національного закладу вищої освіти і полягає у «забезпеченні фундаментального права людини та конституційного права громадян на вищу освіту, у служінні людині, громаді, суспільству через підготовку конкурентноспроможних фахівців для освітньої та низки інших галузей»². Ефективна реалізація цієї місії здійснюється завдяки «якісним освітнім послугам, інноваційному освітньому процесу з активним залученням до підготовки педагогів вчителів-практиків і потенційних роботодавців, конкурентноспроможності та затребуваності випускників на сучасному ринку праці, актуальним науковим дослідженням, досконалому менеджменту, високій корпоративній культурі, постійному прагненню досконалості»³. Можливість надавати якісні освітні послуги і забезпечувати ефективний інноваційний освітній процес безумовно передбачає високий рівень якості викладання і постійне вдосконалення професійної майстерності викладачів Університету. Об'єктивним показником успішної реалізації місії Університету є той факт, що 100% освітніх програм, розроблених і впроваджених в Університеті, отримали позитивні оцінки за результатами акредитації, здійсненої експертами Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти у 2021-2022 н.р.

¹ Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка. URL: <http://pnpu.edu.ua/>

² Стратегія Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка на 2020-2025 рр. URL: <http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/strategiya.pdf>

³ Стратегія Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка на 2020-2025 рр. URL: <http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/strategiya.pdf>

Педагогічна майстерність як полісемантичний інституційний концепт

Поняття педагогічної майстерності займає особливе місце в академічному просторі Університету, оскільки саме на його теренах у 1975 році було введено курс «Основи педагогічної майстерності» до програми підготовки вчителів за ініціативи тодішнього ректора Університету, згодом першого Міністра освіти і науки незалежної України, директора Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України І. Зязюна. Спираючись на розроблений І. Зязюном підхід, курс педагогічної майстерності запровадили до освітнього процесу цілий ряд педагогічних університетів України. Курс «Основи педагогічної майстерності» входить до складу освітніх програм, за якими навчаються в Університеті майбутні вчителі, і сьогодні. Таким чином педагогічна майстерність асоціюється у колективу Університету з унікальною тяглою традицією.

Ріст популярності концепції педагогічної майстерності І. Зязюна сприяв тому, що поняття педагогічної майстерності стало затребуваним інструментом опису й аналізу педагогічної діяльності. Для викладачів Університету воно стало також одним з інструментів здійснення рефлексії щодо власної професійної діяльності. Отже, поняття педагогічної майстерності є складником актуальної професійної практики викладачів Університету.

Набувши теоретичного розвитку і будучи об'єктом постійної практичної діяльності, на сьогодні в Університеті педагогічна майстерність — це невід'ємна складова корпоративної культури, а тому є потужною імпліцитною передумовою розроблення та імплементації інституційних документів, політик і практик здійснення освітньої діяльності.

Підвищення якості викладання науково-педагогічних працівників як інтегральна складова стратегії діяльності Університету

Стратегія Університету виокремлює такі напрями розвитку науково-педагогічного складу: «підвищення якості кадрового забезпечення освітнього процесу» і «забезпечення ефективності підвищення кваліфікації викладацького складу, стимулювання до проходження систематичного й періодичного стажування в провідних закладах вищої освіти й наукових установах України та за її межами»⁴.

Підвищення якості викладання у Стратегії Університету закладено в Розділі 5, присвяченому розвитку освітньої діяльності. Зазначений розділ містить окремий пункт (5.2), яким визначається «Підвищення професійної компетентності академічного персоналу»⁵. Прописані у Стратегії Університету напрями професійного вдосконалення викладачів дозволяють:

- 1) забезпечити врахування індивідуальних потреб, можливостей, пріоритетів підвищення якості викладання, передбачаючи «подальшу диверсифікацію та індивідуалізацію підвищення викладацької майстерності та методичної компетентності»;
- 2) стимулювати інноваційні пошуки через «популяризацію та впровадження інноваційного досвіду викладання»;
- 3) спонукати до дієвої командної співпраці через «активний взаємообмін і співпрацю між кафедрами»;
- 4) активізувати креативність шляхом «заохочення академічної ініціативи»;
- 5) врахувати виклики часу, у тому числі потребу у використанні дистанційних технологій, а саме: «подальше розроблення й поширення елементів дистанційного навчання і підвищенні кваліфікації, стажуванні та навчанні з метою оптимізації освітнього процесу»;
- 6) моніторити якість професійної діяльності науково-педагогічних і педагогічних працівників «зокрема й через вдосконалення процедури і змісту щорічного рейтингового оцінювання результатів роботи кафедр і викладачів»;

⁴ Стратегія Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка на 2020-2025 рр. Ухвалена конференцією трудового колективу ПНПУ імені В.Г. Короленка (протокол засідання № 5 від 29.08.2019 р.). Полтава, 2019. 15 с. С. 6. URL: <http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/strategiya.pdf>

⁵ Стратегія Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка на 2020-2025 рр. Ухвалена конференцією трудового колективу ПНПУ імені В.Г. Короленка (протокол засідання № 5 від 29.08.2019 р.). Полтава, 2019. 15 с. С. 7. URL: <http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/strategiya.pdf>

- 7) підтримувати утворення в Університеті структур, здатних срияти підвищенню професійного рівня викладачів шляхом «розширення спектра нових та вдосконалення роботи наявних науково-практичних, консультативно-діагностичних лабораторій та центрів Університету».

Передбачене Стратегією Університету врахування різних аспектів підвищення якості викладання науково-педагогічних працівників відображає багатовимірність цього процесу та реалізується через сукупність ряду інституційних політик.

Інституційні політики, спрямовані на вдосконалення викладання

Основою розробки інституційних політик, спрямованих на вдосконалення викладання, і запровадження інституційних механізмів реалізації визначених політик є законодавча й нормативна бази України, а саме:

- Закони України «Про освіту» (2017), «Про вищу освіту» (2014), «Про наукову і науково-технічну діяльність» (2015);
- Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (2019), Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність (2015 зі змінами, в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2022 р. № 599), Стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» (2021).

Сукупність інституційних політик, задіяних для забезпечення систематичного, цілеспрямованого й ефективного підвищення якості викладання науково-педагогічних працівників Університету, включає такі політики:

- мотивації;
- колективної та індивідуальної відповідальності за якість викладання;
- неперервності;
- єдності теорії та практики, науки і педагогічної творчості, традиції та інновацій;
- забезпечення зворотного зв'язку й аналітичної оцінки.

Політика мотивації передбачає використання матеріального (премії) і морального (інституційні відзнаки, представлення до державних відзнак і нагород) заохочення для стимулювання викладачів до професійного зростання.

Політика колективної відповідальності за якість викладання полягає у складанні щорічних рейтингів кафедр та формуванні репутації кафедр.

Політика індивідуальної відповідальності за якість викладання здійснюється через дотримання вимог п. 38 «Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності», процедур участі в конкурсах на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, у складанні щорічних рейтингів викладачів, а також шляхом формування іміджу викладача. «Положенням щодо проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка» передбачено, що «під час обрання на посаду за конкурсом та укладання трудового договору з науково-педагогічними працівниками враховуються результати підвищення кваліфікації та проходження стажування»⁶. Також у цьому «Положенні» визначено, що кафедри затверджують висновок про «професійні та особисті якості претендентів», який «передають на розгляд вченої ради факультету»⁷. Одним з передумов формування висновку кафедри є проведення претендентом на заміщення вакантної посади відкритого заняття з подальшим обговоренням на кафедрі. Відповідно до «Положення про формування річного рейтингу науково-педагогічних працівників та кафедр

⁶ Положення щодо проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка. Протокол вченої ради ПНПУ імені В.Г. Короленка № 15 від 26.08.2021 р. С. 4. URL: <http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/09/polozhennya-shhodo-provedennya-konkursnogo-vidboru.pdf>

⁷ Положення щодо проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка. Протокол вченої ради ПНПУ імені В.Г. Короленка № 15 від 26.08.2021 р. С. 9. URL: <http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/09/polozhennya-shhodo-provedennya-konkursnogo-vidboru.pdf>

за результатами методичної та організаційної роботи» рейтингова оцінка дозволяє вирішити комплекс завдань⁸, які у своїй сукупності сприяють підвищенню якості викладацької майстерності. Так, рейтингова оцінка дає можливість:

- «оцінити відповідність НПП кваліфікаційним вимогам до його посади, визначити його персональний внесок у розвиток кафедри, факультету, Університету;
- виявити лідерів за окремими видами діяльності (методична, організаційна);
- забезпечити умови для підвищення активності НПП в методичній, організаційній роботі; виявити проблеми і недоліки в діяльності НПП, кафедр, спонукати до покращення роботи за відповідними напрямками;
- забезпечити змагальність і здорову конкуренцію між членами академічної спільноти та кафедрами Університету;
- стимулювати науково-педагогічних працівників до методичного самовдосконалення і розвитку»⁹.

Політика неперервності полягає у систематичності й послідовній періодичності здійснення різних форм підвищення викладацької майстерності, як-от:

- стажування чи/і підвищення кваліфікації не рідше, ніж один раз на п'ять років;
- щорічна участь в семінарах, воркшопах, тренінгах;
- щорічне проведення викладачами відкритих занять і відвідування занять колег тощо.

При цьому різні заходи щодо вдосконалення викладацької майстерності розподіляються протягом навчального року таким чином, щоб вони припадали на різні семестри, а в рамках семестрів на різні місяці і забезпечували безперервний поступ у професійному зростанні викладача.

Політики єдності теорії та практики, науки і педагогічної творчості дозволяють врахувати передовий теоретичний і практичний досвід у царині забезпечення якості викладання як у вітчизняній освіті, так і в зарубіжній. Ці політики мають два вектори: з одного боку, вони спрямовані на стимулювання викладачів до освоєння новітніх теоретичних напрацювань через застосування теоретичних досягнень у практичній діяльності — засобом реалізації цього вектору є, зокрема, проведення методичних семінарів на кафедрах. З другого боку, вказані політики передбачають роботу над теоретичним осмисленням і узагальненням практичних напрацювань і знахідок, що має форму написання викладачами наукових і науково-методичних праць.

Політика традицій та інновацій здійснюються через забезпечення збереження кращих традицій кафедр і водночас стимулювання викладачів до пошуку й здійснення нових практик, які дозволяють ефективно реагувати на виклики часу. Важливу роль у забезпеченні реалізації цієї політики відіграє співпраця Університету з іноземними партнерами та участь у міжнародних проєктах.

Політика забезпечення зворотного зв'язку й аналітичної оцінки реалізується через систему моніторингу. Зокрема, до унормованих Університетом заходів внутрішнього моніторингу належать щорічні анонімні опитування «Якість освіти очима здобувачів ОС «Бакалавр» і «Якість освіти очима здобувачів ОС «Магістр», до складу яких входить питання щодо якості викладання за окремими навчальними дисциплінами¹⁰. Здобувачі вищої освіти мають змогу оцінити якість викладання кожної з дисциплін за десятьма критеріями¹¹, а саме:

- 1) викладач володіє змістом дисципліни;
- 2) навчальний матеріал повідомлявся в доступній формі;

⁸ Положення про формування річного рейтингу науково-педагогічних працівників та кафедр за результатами методичної та організаційної роботи. Протокол вченої ради ПНПУ імені В.Г. Короленка № 14 від 28.06.2022 р. С. 3. URL: <http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/06/polozhennya-pro-rejting-vikladachiv.pdf>

⁹ Положення про формування річного рейтингу науково-педагогічних працівників та кафедр за результатами методичної та організаційної роботи. Протокол вченої ради ПНПУ імені В.Г. Короленка № 14 від 28.06.2022 р. С. 3. URL: <http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/06/polozhennya-pro-rejting-vikladachiv.pdf>

¹⁰ Анкета: Якість освіти в ПНПУ імені В.Г. Короленка очима здобувачів освітніх ступенів «бакалавр», «магістр». URL: <http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/03/anketa-dlya-studentiv.pdf>

¹¹ Анкета: Якість освіти в ПНПУ імені В.Г. Короленка очима здобувачів освітніх ступенів «бакалавр», «магістр». URL: <http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/03/anketa-dlya-studentiv.pdf>

- 3) викладач надав достатнє навчально-методичне забезпечення (навчальний контент з дисципліни);
- 4) викладач на початку вивчення дисципліни повідомив про вимоги до студентів, порядок накопичення балів і критерії оцінювання результатів навчання;
- 5) викладач оцінював результати навчання студента об'єктивно і неупереджено;
- 6) навчальне навантаження з навчальної дисципліни загалом, зміст і обсяг самостійної роботи були для студента оптимальними;
- 7) у процесі вивчення навчальної дисципліни використовувалися комп'ютерні інформаційно-комунікаційні технології, електронні ресурси, активні методи навчання, практичні завдання, дискусії, обмін думками, взаємооцінювання і взаєморецензування тощо;
- 8) у процесі вивчення навчальної дисципліни викладач розвивав соціальні компетентності студентів;
- 9) у процесі вивчення навчальної дисципліни викладач враховував освітні потреби та забезпечував академічні свободи студентів;
- 10) викладач ставився до студентів тактовно, з повагою.

У своїй сукупності ці питання дають можливість всебічно проаналізувати рівень викладацької майстерності науково-педагогічного працівника у процесі викладання конкретної дисципліни. Результати анкетування обговорюються на засіданнях кафедр і враховуються при плануванні професійного вдосконалення викладачів.

Реалізація описаних політик здійснюється завдяки взаємодії всіх структурних підрозділів Університету і набуває конкретних форм через інституційні механізми забезпечення вдосконалення викладання.

Інституційні механізми забезпечення вдосконалення викладання

Інституційні механізми забезпечення вдосконалення викладання включають:

- матеріальне і моральне стимулювання до розвитку;
- колективну (командну) роботу над професійним самовдосконаленням на базі кафедр;
- оцінювання кваліфікації та досягнень викладачів;
- створення позитивного конкурентного середовища;
- коучинг досвідченими колегами;
- наставництво (тьюторство);
- підвищення кваліфікації;
- участь в освітніх, наукових, науково-методичних заходах;
- діагностування та моніторинги.

Розкриємо кожний з механізмів більш детально.

Матеріальне і моральне стимулювання до розвитку — здійснюється за поданням кафедр і затверджується вченою радою Університету.

Колективна (командна) робота над професійним самовдосконаленням на базі кафедр — реалізується через методичні семінари кафедр, колективні методичні та навчально-методичні розробки викладачів кафедр.

Оцінювання кваліфікації та досягнень викладачів — передбачає постійне вдосконалення системи визначення рейтингів викладачів задля забезпечення об'єктивності та неупередженості рейтингування.

Створення позитивного конкурентного середовища — спирається на культуру якості освітнього процесу як базову цінність в Університеті й спрямовується на формування прагнення до досконалості.

Коучинг досвідченими колегами — коучинговий підхід допомагає реалізувати найважливіше завдання викладача: підтримувати в кожному викладачі впевненість і мотивацію до пізнання і розвитку, створювати необхідні умови для розвитку та вдосконалення педагога. Це здійснюється завдяки створенню довірливого, безпечного, сприятливого для розвитку освітнього коуч-середовища на базі кафедр супервайзерами.

Наставництво (тьюторство) над молодими викладачами без досвіду науково-педагогічної роботи з боку досвідчених колег, які можуть надати пораду чи/і зразок вирішення конкретного педагогічного завдання.

Підвищення кваліфікації — визначається «Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників у Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка (нова редакція)»¹². У цьому документі враховано актуальну ситуацію у країні й відзначено, що «педагогічні та науково-педагогічні працівники можуть підвищувати кваліфікацію в Україні та за кордоном (крім держави, що визнана Верховною Радою України державою-агресором чи державою-окупантом)»¹³. Порядком передбачено, що викладачі, враховуючи результати самооцінки компетентностей і професійних потреб і беручи до уваги зміст власної викладацької діяльності та/або посадових обов'язків, можуть самостійно обирати «конкретні форми, види, напрями та суб'єктів надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації»¹⁴. До форм підвищення кваліфікації, зафіксованих у Порядку, належать такі: «інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева), дуальна, на робочому місці»¹⁵. Основними видами підвищення кваліфікації визначено такі: «навчання за програмою підвищення кваліфікації, стажування, участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах»¹⁶. Окрім цього, Порядок передбачає, що «окремі види діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників (участь у програмах академічної мобільності, наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, вищої освіти, а також участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо), що проводилися поза межами Університету, можуть бути визнані як підвищення кваліфікації за рішенням вченої ради Університету»¹⁷.

Участь в освітніх, наукових, науково-методичних заходах можлива як в Україні, так і за кордоном, а також шляхом участі в онлайн заходах.

Діагностування та моніторинги — окрім щорічних анонімних опитувань «Якість освіти очима здобувачів» інформацію про рівень якості викладання дають й інші форми моніторингу, визначені в «Положенні про систему внутрішнього забезпечення якості вищої освіти в Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка»¹⁸, а саме: «систематичний аналіз успішності та навчальних досягнень здобувачів; систематичний ректорський контроль рівня і якості залишкових результатів навчання та сформованості програмних компетентностей здобувачів вищої освіти; систематичний моніторинг якості інформаційного та навчально-методичного забезпечення освітніх компонентів; вивчення думки роботодавців (зовнішніх стейкхолдерів) про освітні програми, рівень підготовки фахівців, аналіз їхніх зауважень та пропозицій; аналіз результативності участі здобувачів вищої освіти у конкурсах наукових робіт, студентських олімпіадах; аналіз результативності участі здобувачів вищої освіти у програмах академічної мобільності»¹⁹.

¹² Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників у Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка. URL: http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/03/poryadok_pidvishhennya_polozhennya_redakcziya_2022.pdf

¹³ Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників у Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка. URL: http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/03/poryadok_pidvishhennya_polozhennya_redakcziya_2022.pdf

¹⁴ Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників у Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка. URL: http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/03/poryadok_pidvishhennya_polozhennya_redakcziya_2022.pdf

¹⁵ Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників у Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка. URL: http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/03/poryadok_pidvishhennya_polozhennya_redakcziya_2022.pdf

¹⁶ Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників у Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка. URL: http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/03/poryadok_pidvishhennya_polozhennya_redakcziya_2022.pdf

¹⁷ Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників у Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка. URL: http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/03/poryadok_pidvishhennya_polozhennya_redakcziya_2022.pdf

¹⁸ Положення про систему внутрішнього забезпечення якості вищої освіти в у Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка. Протокол вченої ради ПНПУ імені В.Г. Короленка № 10 від 05.02.2018 р. С. 4. URL: <https://cutt.ly/A2np2fd>

¹⁹ Положення про систему внутрішнього забезпечення якості вищої освіти в у Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка. Протокол вченої ради ПНПУ імені В.Г. Короленка № 10 від 05.02.2018 р. С. 4. URL: <https://cutt.ly/A2np2fd>

Інституційні механізми забезпечення вдосконалення викладання реалізуються через конкретні інструменти.

Інституційні інструменти забезпечення вдосконалення викладання

У Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка використовується широкий спектр інституційних інструментів, спрямованих на забезпечення процесів удосконалення викладання, а саме:

- заохочувальні заходи з боку керівництва: преміювання, рейтингування, стипендії, нагороди;
- спостереження, оцінювання та аналіз занять інших викладачів — на кафедрах укладаються графіки взамовідвідування і ведуться журнали фіксації досвіду відвідування занять колег та осмислення досвіду;
- аналіз власної науково-педагогічної діяльності під час щорічного звітування, підготовки акредитаційних чи конкурсних справ — здійснюється за наданими формами, що дозволяє структурувати самоаналіз та створює передумови для колективного обговорення досягнень і перспектив розвитку;
- рефлексія та самоаналіз власних занять (або їх фрагментів) у ході обговорення на кафедрах;
- моделювання проблемних ситуацій та визначення способів їх вирішення під час методичних семінарів на кафедрах;
- визначення цілей і планування свого професійного розвитку відповідно до профільних дисциплін викладача, наукових інтересів тощо;
- складання програми професійного розвитку викладача на 5 років та затвердження її на вченій раді Університету;
- обмін досвідом з іншими викладачами, вчителями шкіл і професіоналами галузі у ході співпраці зі стейкхолдерами, академіями неперервної освіти, науковими установами тощо;
- співпраця із зарубіжними колегами у форматі спільного викладання (team teaching);
- оцінювання та адаптація власних методичних і науково-методологічних засобів відповідно до актуальних потреб учасників освітнього процесу, важливих суспільних завдань і реальних обставин викладання й наукового пошуку;
- мікронавчання — викладач у ролі студента: проходження неформальної освіти, курсів, сертифікатних програм, тренінгів, проєктів або стажувань короткої тривалості;
- розвиток умінь щодо діджитал-освіти — опанування нових платформ і методик; удосконалення володінням функціоналом тих, що вже використовуються; здобуття нових компетентностей з роботи з мультимедійним обладнанням;
- створення електронного онлайн-портфолію наукових і методичних здобутків на сайтах факультетів і кафедр;
- ознайомлення з передовими методичними розвідками колег;
- публікування викладачами власних методичних і навчально-методичних напрацювань;
- публікування викладачами власних науково-методичних узагальнень;
- участь в інноваційній, проєктній, міжнародній діяльності;
- анкетування студентів для аналізу актуального стану викладацької компетентності педагогів університету;
- опитування стейкхолдерів.

Зазначені інструменти утворюють цілісну систему стандартних заходів з безперервного професійного розвитку викладачів Університету. Вони дозволяють полегшити роботу управлінської команди Університету у визначенні та корекції рівня професійної майстерності науково-педагогічного персоналу, посилюючи інноваційний поступ освітнього середовища Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка. Напрацьований корпус інструментів, який ґрунтується на інституційній стратегії професійного вдосконалення науково-педагогічних працівників, а також на державній та інституційній нормативних базах і відрефлектованій традиції, уможливає проникнення до мотиваційної сфери академічного персоналу, активізуючи тим самим вибудовування індивідуальних траєкторій самотворення викладачів Університету. Залучення всіх інструментів у синергії забезпечує високий науковий,

методичний і організаційний рівні провадження освітнього процесу з урахуванням сучасних психолого-педагогічних детермінант. За рахунок цього відбувається осучаснення професійних компетентностей викладача, кодифікація власного стилю педагогічної діяльності, розкриття фахового і педагогічного потенціалу особистості, формування готовності до послідовної та системної модернізації педагогічних технологій з урахуванням сучасних вимог до підготовки кваліфікованих фахівців різного профілю.

Поступове нарощення і більше залучення компонентів професійного вдосконалення роблять можливим креативний саморозвиток і самореалізацію в стінах Університету, зокрема завдяки заходам інтернаціоналізації та академічної мобільності, одним із яких є проєкт «Центри сертифікації викладачів: інноваційні підходи до досконалості викладання» (далі — UTTERLY).

Поступ Університету на шляху вдосконалення якості викладання в рамках проєкту UTTERLY

Участь Університету в проєкті Програми ЄС Еразмус «Центри сертифікації викладачів: інноваційні підходи до досконалості викладання»²⁰ спонукала до системного аналізу наявної моделі підвищення якості викладання науково-педагогічних працівників. Відповідно аналізу і перегляду було піддано ресурси Університету, які лежать в основі сприяння розвитку педагогічної майстерності, а саме:

- нормативно-правову базу;
- матеріально-технічну базу;
- цифрове середовище;
- корпорацію (у широкому сенсі) успішних і досвідчених викладачів;
- комбіноване освітнє середовище, яке включає зв'язки зі стейкхолдерами;
- участь у професійних об'єднаннях.

У результаті проведеного аналізу виявлено необхідність здійснити такі заходи:

- систематизувати використання термінів «педагогічна майстерність», «якість викладання», «підвищення якості викладання» у локальних інституційних документах;
- сприяти употужненню цифрового середовища Університету та розвитку діджитал-компетентностей викладачів;
- сприяти розвитку нетворкінгу між досвідченими викладачами і викладачами, які перебувають у процесі професійного становлення;
- розширити зв'язки зі стейкхолдерами;
- спонукати викладачів до активної ролі в професійних об'єднаннях.

Досвід участі у тренінгах, проведених зарубіжними та вітчизняними партнерами проєкту UTTERLY, спонукав до перегляду наявних в Університеті програм підвищення кваліфікації для науково-педагогічних працівників і визначення напрямів їх оновлення.

Подальший розвиток системи підвищення якості викладання в Університеті включає створення Центру професійного розвитку освітян як реалізацію одного з ключових завдань участі у проєкті UTTERLY.

План створення Центру професійного розвитку освітян

Створення в Університеті Центру професійного розвитку освітян заплановано здійснити шляхом імплементації таких взаємопов'язаних кроків:

- нормативно-правового — розроблення і затвердження в установленому порядку локальних документів, які регламентуватимуть роботу Центру;
- організаційно-структурного — визначення підпорядкування Центру, його внутрішньої структури;
- комунікативного — розроблення системи взаємодії Центру з різними підрозділами Університету;

²⁰ ERASMUS+ KA2 UTTERLY. URL: <http://pnpu.edu.ua/erasmus-ka2-utterly>

- нетворкінгового — розроблення системи взаємодії Центру з іншими Центрами підвищення кваліфікації викладачів університетів-учасників проекту UTTERLY;
- освітнього — розроблення актуальних у сучасному освітньому контексті програми/ програм підвищення кваліфікації викладачів;
- методичного — напрацювання рекомендацій щодо методів, форм і засобів роботи за програмою/ програмами підвищення кваліфікації викладачів;
- рефлексивного — аналіз результатів реалізації програми/ програм підвищення кваліфікації викладачів;
- інформаційного — поширення інформації про можливості Центру серед закладів вищої освіти Центрально-Східного регіону України;

Успішна реалізація плану створення Центру професійного розвитку освітян дозволить Університету продовжити традицію розвитку педагогічної майстерності відповідно до вимог сучасності, запропонує викладачам закладів вищої освіти Центрально-Східного регіону України якісний продукт для підвищення професійної майстерності й сприятиме утвердженню цінності якості освіти в суспільстві.