МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет гуманітарних та соціальних наук

Кафедра педагогіки, української філології та журналістики

**КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**

освітній ступінь магістр

(бакалавр, магістр)

спеціальність 015 Професійна освіта

(шифр і назва спеціальності)

спеціалізація 015.39 Цифрові технології

**на тему:**

**«****Розвиток конкурентоздатності майбутніх викладачів**

**в процесі навчання у ЗВО»**

Виконав: студент гр.ПОЦТ-23дм Корнєй І.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (прізвище та ініціали) (підпис)

 Керівник: к.пед.н.,доц. Кузьменко О.Г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (посада, вчене звання, науковий ступінь, (підпис)

 прізвище та ініціали)

 Завідувач кафедри: д.філос.н., проф.Барна Н.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (посада, вчене звання, науковий ступінь, (підпис)

 прізвище та ініціали)

 Рецензент: к.пед.н., доц. Коваленко А.Ю. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)  (підпис)

Київ – 2024

ЗМІСТ

ЗМІСТ……………………………………………………………………………...2

ВСТУП………………………………………………………………………….…3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ У ЗВО..……………8

1.1. Конкурентоздатність у системі вищої освіти як соціально-педагогічний тренд ……..………………………………………………………………………..8

1.2. Сутність та структура конкурентоздатності викладача…..........................19

1.3. Роль закладу вищої освіти у розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача ……………………………………………………………….……….34

Висновки до першого розділу ………………………………………………….42

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ У ЗВО……………..45

2.1. Організаційно-педагогічні умови реалізації процесу розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача ………………………………....45

2.2. Діагностика рівня сформованості конкурентоздатності майбутніх викладачів...............................................................................................................51

2.3. Методика формування конкурентоздатності майбутніх викладачів в процесі навчання у ЗВО ……………………………………………..…………66

Висновки до другого розділу…………………………………………………...74

ВИСНОВКИ …………………………………………………………………….76

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ……………………………………...79

ДОДАТКИ……………………………………………………………………….87

ВСТУП

Вища освіта є ланкою, що зумовлює формування людського капіталу, знань, технологій та інновацій у всіх галузях господарювання. Акцентуація людського капіталу передбачає прагнення високого рівня компетенцій випускника закладу вищої освіти та економічної віддачі від результатів його праці. Відповідно, принциповим є питання про результативність освітньої діяльності в кожній освітній організації вищої освіти та механізми досягнення якості навчання.

Позиціонування ЗВО у сегменті ринку освітнього простору при врахуванні його галузевої специфіки, освітніх традицій та ресурсного забезпечення зумовлюють можливості визначення конкурентних переваг кожного університету, до яких належить і викладацький корпус.

Актуальність проблеми на соціально-педагогічному рівні обумовлена тим, що існуюча типологія університетів формує різні шкали конкурентоздатності викладача, ідентифікуючи її за внутрішньо-університетськими показниками. Це створює нові умови професійної діяльності викладача вищої школи, що обумовлює необхідність безперервного підвищення його власної конкурентоздатності, збереження та утримання конкурентних позицій у сфері діяльності вищої освіти.

Актуальність проблеми на науково-теоретичному рівні визначається потребою створення педагогічних основ розвитку конкурентоздатності викладача вищої школи, оскільки поняття «конкуренція», будучи ситуацією певною мірою «нав’язаною» ринковими відносинами, ускладнює професійну діяльність викладача і вимагає безперервного особистісного та професійного розвитку, пошуку особистісних конкурентних позицій за дотримання нормативних вимог до професії, створюючи проблемне поле їх формування та розвитку в умовах функціонування освітньої організації вищої освіти. Актуальність цієї проблеми на науково-практичному рівні виявляється у необхідності розробки організаційно-структурних, особистісно-професійних, процесуально-технологічних механізмів розвитку конкурентоздатності майбутніх педагогів в процесі навчання у ЗВО. Вирішення цієї проблеми може бути досягнуто за рахунок розробки педагогічних методик розвитку конкурентоздатності викладача, що сприяє ефективності даного процесу.

Стан розробленості проблеми дослідження.

У психолого-педагогічній літературі окремі аспекти розвитку та формування конкурентоздатності особистості у системі професійної та вищої освіти знайшли відображення в роботах таких вчених, як Т. Андріяко, Т. Андрущенко, Н.Бахмат, В.Бикова, Д. Богиня, Н. Глевацька, О. Грішнова, Я. Жаліло, Ю. Завалевський, С. Карпенчук, І. Леган, Л. Лісогор; використання інноваційних технологій у процесі формування конкурентоспроможного фахівця розкривається у працях В. Медведь, Г. Назаренко, І. Петрюк, І. Піддубного, М. Семикіної, зарубіжний досвід формування конкурентоспроможної особистості студентів, випускників, спеціалістів гуманітарного та технічного профілю розкривається у роботах Н. Бахмат, Е. Томас, Н. Ткачової та ін.

У дисертаційному дослідженні О. Цимбал [70] розкрито теоретико-методологічні та методичні засади процесу формування конкурентоздатності майбутніх вчителів в освітньому процесі університету та в системі підвищення кваліфікації вчителів; виявленню педагогічних умов та механізмів формування та розвитку конкурентоздатності майбутніх вчителів та викладачів присвячені кандидатські дослідження О. Острянської, Г. Назаренко, В. Семиченко, М. Семенюк, та ін.

Проте, конкурентоздатність студента та майбутнього викладача не може бути розглянута повною мірою з позицій конкурентоспроможного викладача, оскільки значний внесок у цю позицію робить професійний та соціальний досвід. Крім того, зміни в системі вищої освіти, запровадження нових професійних стандартів та вимог до викладача вищої школи, що залежать від типу (рівня) освітньої організації, роблять педагогічну кар’єру дуже динамічною, що потребує варіабельності кар'єрних стратегій та безперервного розвитку.

Актуальність проблеми зумовила вибір **теми** магістерського дослідження: розвиток конкурентоздатності майбутніх викладачів в процесі навчання у ЗВО.

**Мета** дослідження: розробити та обґрунтувати структуру та зміст педагогічних умов розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі навчання у ЗВО.

**Об'єкт дослідження:** процес розвитку конкурентоздатності майбутніх викладачів.

**Предмет дослідження:** організаційно-педагогічні умови розвитку конкурентоздатності майбутніх викладачів в процесі навчання у ЗВО.

**Завдання дослідження:**

1. Обґрунтувати сутність, зміст та структуру конкурентоздатності викладача вищої школи у сучасних умовах;

2. Розкрити роль та функції освітньої організації вищої освіти у формуванні конкурентоздатності викладача вищої школи як його роботодавця;

3. Розробити методику забезпечення розвитку конкурентоздатності викладача вищої школи в процесі навчання у ЗВО;

4. Перевірити організаційно-педагогічні умови розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача вищої школи

Для вирішення поставлених завдань були використані такі методи дослідження:

- методи теоретичного аналізу, систематизації та узагальнення психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження, нормативних документів, що регламентують порядок професійної діяльності викладачів вищої школи, локальних положень організацій вищої освіти (про персональний рейтинг, про ефективний контракт педагогічних працівників, про паспорт викладача та ін.);

- метод моделювання для наочного подання методики розвитку конкурентоздатності викладача вищої школи;

- загальні емпіричні методи (експеримент);

- приватні емпіричні методи (спостереження, анкетування, тестування);

Експериментальна база дослідження: базу дослідження склав Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля.

Наукова новизна дослідження:

1. Уточнено поняття конкурентоздатності викладача як інтегральної особистісно-професійної характеристики, що є здатністю гарантувати якісний результат своєї праці, готовність до безперервного професійного розвитку при досягненні затребуваності освітньою організацією та особистісного задоволення професією, що включає: особистісно-професійну характеристику сукупності знань, умінь, навичок та навичок професійної діяльності («self»–компетенції); соціально-активну характеристику сукупності знань, умінь, навичок педагога у сфері взаємодії між учасниками освітніх відносин («soft» - компетенції); професійно-предметну характеристику сукупності знань, умінь, навичок та способів освітньої діяльності педагога («hard» - компетенції).

2. Розроблено методику забезпечення розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі навчання в ЗВО.

3. Виявлено та науково обґрунтовано організаційно-педагогічні умови розвитку конкурентоздатності викладача вищої школи: виявлення та використання ресурсного потенціалу корпоративного середовища; проектування та супровід кар’єрних стратегій викладача вищої школи; розробка індивідуальної модульної програми розвитку конкурентоздатності викладача; розробка діагностичного інструментарію процесу розвитку конкурентоздатності викладача вищої школи.

Теоретична та практична значущість магістерської роботи полягає в тому, що науково-теоретичне обґрунтування проблеми розвитку конкурентоздатності викладача вищої школи робить певний внесок у сучасну теорію професійного розвитку педагога. Конкурентоздатність викладача розглядається і з позиції особистісного розвитку майбутнього педагога, і одночасно як фактор конкурентоздатності освітньої організації вищої освіти та глобальної конкуренції в цілому, підкреслюючи внесок кожного викладача у розвиток та конкурентоздатність системи вищої освіти. Розроблене педагогічне забезпечення сприяє ефективній організації кар’єрного розвитку та професійного зростання викладача вищої школи.

Розроблена методика розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі навчання в ЗВО може бути використана при підготовці фахівців, майбутніх педагогів, на практиці підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогів в освітніх організаціях вищої та додаткової освіти.

Структура та обсяг магістерської роботи: вступ, два розділи, висновки з розділів, загальний висновок, список літератури та додатки. У роботі є 8 таблиць та 2 рисунки. Список літератури містить 71 джерело.

**РОЗДІЛ І**

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ У ЗВО**

1.1. Конкурентоздатність у системі вищої освіти як соціально-педагогічний тренд.

Особливості сучасного соціально-економічного розвитку суспільства припускають перехід до економіки знань, що проголошує «знання» як першорядну цінність, а інновації та підприємництво – невід’ємною частиною розвитку здобутих знань у всіх сферах діяльності, що сприяють підвищенню зростання та конкурентоздатності суб’єктів економіки.

Конкурентоздатність як найважливіший елемент економічного ринку визначає затребуваність вироблених товарів, послуг, створюючи відстрочений ефект. Потенціал конкурентоздатності полягає у деякому «авансовому» характері, коли сукупність базових та відмінних характеристик зумовлюють вибір саме цього товару, спеціаліста, підприємства та іншого задоволення потреб і вирішення поставлених завдань перед індивідом, власником, організацій, сферою економіки загалом. Передбачається, що обраний рівень конкурентоздатності належним чином забезпечить результативність вироблених дій і, певною мірою, «якість, що еволюціонує» кінцевого продукту або послуги. Очевидним є і той факт, що конкурентоздатність – динамічна освіта, здатна як до зростання, так і до стагнації, яка потребує постійної «роботи» та вдосконалення в будь-яких галузях соціально-економічної діяльності.

Науковці, оцінюючи розвиток людського капіталу країни як індикатор її конкурентоздатності, «ключовий генератор вартості та інструмент залучення інвестицій» [1], вважають реальністю глобальну міждержавну конкуренцію та виводять на перший план питання про глобальну конкурентоздатність освіти, яка є національною метою його розвитку [15]. Г. Назаренко зазначає що «Інтелектуальний потенціал, рівень розвитку науки, високі технології – ось що робить економіку конкурентоспроможною» [46], підкреслюючи провідну роль системи освіти у формуванні названих складових. Д. Максимюк [42] називає сферу освіти «конкуренто-місткою», маючи на увазі її внесок у всі сфери розвитку країни, соціальні інститути та рівень освіченості населення загалом.

Не заперечуючи внесок усіх ступенів освіти в загальну конкурентоздатність галузі, зазначимо, що саме вища освіта є ланкою, що визначає формування людського капіталу, знань, технологій та інновацій у всіх галузях господарювання.

Складний багатокомпонентний склад системи освіти зумовлює множинний характер конкурентоздатності у сфері вищої освіти як предмета дослідження.

Насамперед, це пов'язано з глобальною конкурентоздатністю сфери вищої освіти загалом як конкурентоздатність галузі. У цьому контексті оцінювати вітчизняну систему вищої освіти можна, наприклад, через системні показники – критерії успішності галузі на рівні випускника ЗВО, окремих організацій та системи загалом. Як приклади таких показників автори доповіді про глобальну конкурентоздатність вищої освіти [1], наводять результативність вищої освіти (доступність, працевлаштування, міжнародний обмін, наукова продуктивність) та забезпеченість ресурсами (фінанси, інфраструктура та ін.), водночас зазначаючи, що консенсус в оцінюванні мультифункціональних освітніх систем може бути досягнутий у зв’язку з різнорівневими системами вищої освіти. Так, наприклад, об'єкти, що спочатку порівнюються, повинні мати головний критерій порівняння, наприклад, рівень розвитку країни за валовим внутрішнім продуктом. Також, наприклад, може бути введено оцінку компонентів системи вищої освіти або її результативність за напрямами діяльності – наприклад, рівень працевлаштування випускників ЗВО. І в той же час, і цей показник не повною мірою є індикативним – працевлаштування може бути і не за фахом, здобутим у закладі вищої освіти, тобто принципово важливим є наявність вищої освіти як ступеня розвитку людини, а не як навченого спеціаліста конкретної галузі знань. Такі приклади можна навести практично за кожним галузевим показником, досягнення яких не завжди відображає справжній стан справ у галузі вищої освіти.

І в той же час, важливо відзначити, що не випадково, освітня система США, що стійко розвивається, меншою мірою ніж інші країни піддається глобальним світовим трендам і змінам, реалізуючи виключно власну освітню політику з метою задоволення внутрішньодержавних освітніх потреб [11]. На нашу думку, силу прямих та зворотних впливів у системі вищої освіти не можна недооцінювати. Принципово важливими, на наш погляд, є не лише світові показники індикаторів вищої освіти, які, безумовно, необхідно сприймати як стратегічні орієнтири, а й специфічні внутрішні для країни показники, що демонструють конкурентні переваги системи, що розглядається. До таких ми вважаємо за можливе віднести: потреби населення у вищій освіті – конкурс вступників до ЗВО; значущість вищої освіти для роботодавців; наявність галузевих освітніх кластерів, які працюють на регіональні потреби економіки; розвиток систем стандартизації та управління якістю та ін. Особливості природи конкуренції галузі вищої освіти полягають у необхідності роботи на «майбутнє», і в цьому суть орієнтації на споживача – соціум, культуру, науку та економічну систему України насамперед, і лише потім – вихід на міжнародний рівень та зовнішня конкурентоздатність галузі.

Таким чином, неоднозначність оцінки глобальної конкурентоздатності вищої освіти приводить нас до висновку, що сама «участь» у галузевій конкурентоздатності на міжнародному рівні і є ключовим фактором розвитку галузі, що містить відповідь на існуючі глобальні виклики і формує вектор конкурентоздатності за рівнями освіти. Будучи керованим явищем, що має динамічний характер, конкурентоздатність галузі вищої освіти формується з конкурентоздатності суб'єктів рівня – всіх компонентів системи вищої освіти та конкурентоздатності макросередовища, в якій функціонує галузь (соціально-економічна сфера). І це призводить до необхідності розгляду конкуренції ЗВО як у глобальному, так і внутрішіх для країни аспектах.

У загальному випадку конкуренція ЗВО як галузевих підприємств є розвитком трендів глобалізації, інтеграції, диверсифікації, цифровізації та стандартизації вищої освіти, що визначили порівняння результатів освітньої діяльності – якості процесу здобуття вищої освіти, що надається конкретною освітньою організацією, та якості результату – рівня підготовки випускника ЗВО. Стандартизація напрямів підготовки, і в той же час, можлива варіативність освітніх програм відповідно до потреб регіонального ринку праці, галузева специфіка, традиції підготовки кожного університету, а також відмінності в ресурсному забезпеченні та позиціонуванні закладу вищої освіти у сегменті ринку зумовлюють можливості порівнянь та визначення конкурентних переваг кожного університету.

Трансформація позицій ЗВО країни активно почалася в середині 2000 років, і продовжується досі, реалізуючись через глобальні національні проекти, з метою сприяння системної модернізації вищої освіти на основі інтеграції науки, освіти та виробництва, підготовки кваліфікованих кадрів. Це зумовило подальші інтеграцію та укрупнення регіональних університетів та інститутів (злиття та поглинання).

Їх спрямованістю є «культивування регіональних форм зростання інноваційної економіки» [16], а відмінною особливістю є високий рівень автономії та фінансового забезпечення з різних джерел, і, високий рівень прав та свобод. Це виявляється: у можливостях вибору форм, методів управління; в залученні кращих педагогічних кадрів.

Таким чином, курс на автономію ЗВО сприяє:

- науково-освітнього розвитку на найбільш перспективних з геополітичної та соціально-економічної позиції регіонів;

- перспективному створенню фундаментальної наукової бази та надання якісної освітньої послуги світового рівня;

- формування університетських центрів системного впливу на соціокультурний розвиток, що підтримують інноваційні напрями науки і освіти, і в той же час зберігають традиції вітчизняних класичних університетів і просувають їх у рамках інтеграції у світову практику вищої освіти;

- організації нових форм викладацької та наукової роботи, розширення колаборацій педагогів у рамках міжнародного співробітництва, підвищення інноваційної активності та рівня комерціалізації наукових розробок; залучення перспективних кадрів до науково-освітньої діяльності.

Сукупність названих позицій та їх проекції суттєво підвищують рівень конкурентоздатності університетів, роблячи їх привабливими для людського капіталу – викладачів, наукових співробітників та абітурієнтів, і одночасно задають нові позиції соціальної відповідальності та рівня якості освіти як гаранта освітньої діяльності.

Паралельно з мережею національних університетів розвивається і динамічна мережа національних дослідницьких університетів – категорія університетів, яка присвоюється в результаті конкурсного відбору на 5- річний період [29]. Статус дослідницького університету надається навчальним закладам за певні досягнення в результаті оцінювання критеріїв його діяльності. Для присвоєння ЗВО статусу дослідницького університету за ініціативою Міністерства освіти та науки України збирається комісія з членів різних освітніх та дослідницьких галузей. В результаті цієї оцінки за поданням МОН України заявки до Кабінету Міністрів України вже цей виконавчий орган влади приймає рішення до присвоєння статусу дослідницького університету. У підсумку кожному з університетів з набутим статусом необхідно подавати в МОН України звіти про стан виконання поставлених перед ним програм. Крім цього, можна позначити низку таких ознак національних дослідницьких університетів:

- освоєння студентами базових компетенцій науково-дослідної та інноваційної діяльності через їх включення до відповідних практик;

- активне використання студентів магістратури як найважливішої «робочої сили» для досліджень та розробок;

- реальне включення більшості викладачів до науково- дослідницької та інноваційної діяльності;

- перетворення університетів на центри комунікації бізнесу, суспільства, держави з питань наукового та техніко-технологічного прогнозування, обміну передовими знаннями, вирішення глобальних проблем;

- відмова від лінійної моделі «від фундаментального дослідження до прикладної розробки» на користь тісної співпраці з реальним сектором економіки як у пошуках замовлень на прикладні розробки, так і у пошуках фундаментальної тематики;

- інтернаціоналізація наукової діяльності та підключення до передової науки в рамках міждисциплінарного науково-технічного співробітництва, що виражаються у формуванні міжнародних дослідницьких колективів, проведенні стажувань у зарубіжних наукових та міжнародних центрах.

Таким чином, всі освітні організації вищої освіти виявляються тим чи іншим чином залучені до конкурентних відносин на ринку освітніх послуг. Існуючі соціально-економічні, науково-освітні та соціокультурні відносини, стратегічні освітні проєкти ставлять завдання пошуку власного шляху, джерел та ресурсів розвитку університету, основна місія якого – формування людського капіталу країни.

Університетська система національних і національно-дослідних університетів створюють конкурентне середовище досить високого рівня для споживачів освітніх послуг, забезпечуючи диференціацію освітньої лінійки за критеріями якості та доступності освіти. Перехід до ЗНО як результату загальної освіти дозволяє абітурієнту та його батькам (стейкхолдерам освіти) зробити оптимальний вибір, спираючись на власний потенціал, вимоги до результату, схильності, здібності, можливості та фінансовий стан.

Водночас сама держава наголошує на необхідності формування та розвитку конкурентоздатного людського капіталу, що є еволюційним результатом інтенсивного розвитку «робочої сили» у суспільстві, здійснивши перехід від поодиноких проявів до масовізації, і є претендентом на головне порівняльну перевагу [2]. Тобто, економічна позиція, що принципово змінилася, в умовах поширення економіки знань і цифровізації, визначає персональні якості людини та її рівень освіти як рушійну силу економіки. Поява «людського капіталу» супроводжується соціально-орієнтованою підтримкою праці та реалізується у його нормуванні. У той же час, акцентуація людського капіталу передбачає прагнення безперервного особистісного розвитку – його нарощування та економічної віддачі, у тому числі - «високі прибуткові очікування від інвестицій в освіту» [22] та формування конкурентоспроможного на ринку праці випускника ЗВО, чиї компетенції та особистісні здібності будуть ефективно використані роботодавцем.

Переходячи до конкурентоздатності людини, вважаємо за необхідне розглянути вже створену наукову базу цього явища. Важливою для нашого дослідження є визначення «конкурентоздатності особистості», що представляється І. Леган [36] з соціально- філософських позицій як «... цілісне багаторівневе соціально-психологічне та соціально-культурне явище, яке підпорядковане законам розвитку соціуму та ієрархії потреб індивіда; …багаторівневий потенціал суперництва, боротьби за досягнення вигоди і переваг особистістю на якомусь терені, це міра виживання індивіда за умов соціальної боротьби, соціальної конкуренції, це здатність особистості досягати конкурентних переваг у тих стратифікованого суспільства».

Психолого-педагогічне розуміння конкурентоздатності пропонується Ю. Завалевським - «конкурентоздатна особистість – це особистість, котрій характерне прагнення і здатність до високої якості та ефективності своєї діяльності, і навіть до лідерства за умов змагальності, суперництва і напруженої боротьби з своїми конкурентами» [27]. Вчений пов’язує конкурентоздатність людини з творчістю, точніше, – з творчим саморозвитком та творчою самореалізацією людини, наголошуючи на самоспрямованості, якості її навчання та виховання, формуванні духовно-моральних орієнтирів, та розраховуючи на прогнозовану успішність у професійній життєдіяльності.

Проводячи аналіз психолого-педагогічної літератури з формування та розвитку конкурентоздатності людини (особистості, предметного фахівця, професіонала) в рамках системи вищої та додаткової професійної освіти ми дійшли наступних узагальнень уявлення:

- конкурентоздатність інтегрує особистісні та професійні якості (здібності, компетенції) людини та її ціннісні орієнтації [10, 51], більшість авторів тісно пов'язують особистісну і професійну конкурентоздатність, що плавно «перетікають» один в одного – особистісні якості створюють мотивацію, умови та фактори зростання для розвитку професійних якостей, що створюють набір характеристик людини як фахівця галузі;

- конкурентоздатність є складним, безперервним і динамічною освітою, яка потребує постійного «підживлення» та розвитку якостей, затребуваних ринком праці в поточний час, а також забезпечує «індивідуальні, виробничі та суспільні запити» [57];

- конкурентоздатність зв'язується з діяльністю (навчальної, квазіпрофесійної чи професійної), а результативність цієї діяльності - з якістю її результату та лідерством у його досягненні, підтверджуючи її ситуативний характер через адаптацію до умов сучасного ринку праці [44] та соціальної конкуренції [34], відображаючи «схильність особистості поводитися відповідним чином у широкому діапазоні життєвих ситуацій» [17].

- конкурентоздатність є проявом індивідуалізму, рівнем зрілості та розвитку особистості [30], характеризуючись наявністю комплексу відмінних рис, що дають перевагу перед суперниками в одних і тих же умовах [14] і дозволяють особистості досягати успіхів у професійному аспекті і в цілому, в соціумі;

- ядром конкурентоздатності виступає самовизначення особистості [59], розкриваючись через «самопізнання, самоврядування, самооцінку, самореалізацію» [14], тобто інтенсифікацію самопроцесів;

- як конкурентні переваги особистості дослідники називають, наприклад, систему знань, набір навичок та здібностей, рівень ключових компетенцій [18, 61, 67] (або компетентність конкурентоздатності), швидкість прийняття рішень, досягнення цілей при поставлених завданнях широкого особистісно-професійного характеру, «усвідомлену співорганізацію розумових алгоритмів вирішення типових професійних завдань та його творчого варіювання залежно від особливостей конкретної ситуації» [56];

- конкурентоздатність пов'язують з такими психологічними характеристиками особистості, як лідерство, наявність психологічної рівноваги, внутрішня мобілізація на вирішення проблеми, раціональна пізнавальна активність, стійкість до стресів [70].

Слід зазначити, що розглянуті дослідження належали до формування (розвитку) конкурентоздатності особистості (фахівця) у освітньому процесі ЗВО. У цьому випадку, як ми вважаємо, доречніше говорити або про основи конкурентоздатності, або про готовність до неї більшою мірою, ніж безпосередньо про саму конкурентоздатність, оскільки:

1) не завжди особистісна конкурентоздатність повною мірою може визначити професійну, тим більше у відстроченому варіанті застосування (наприклад, «професійна конкурентоздатність майбутнього фахівця»);

2) досвід реалізації конкурентоздатності формується на всіх етапах навчання, обумовлюючись порівнянням результативності освітньої діяльності, проте складно передбачуване досягнення високого рівня конкурентоздатності в реальних умовах ринку праці поза освітнім простором, що створює «ідеальні» умови;

3) стан (рівень) конкурентоздатності може змінюватися з часом та досвідом професійної діяльності та життєдіяльності індивіда в цілому.

Окремий етап нашого аналізу педагогічних досліджень щодо проблеми конкурентоздатності був присвячений проблемі розвитку (формування) конкурентоздатності педагогічних працівників. Як слушно зазначає О. Овчарук [49], «…кожна галузь промисловості, а сучасних умовах система освіти також розглядається через призму конкуренції загалом, має свої особливості, якщо йдеться про «конкурентний потенціал».

Одже у дослідженнях Т. Андрущенко конкурентоздатність розглядається як індивідуальна особиста характеристика, що базується на цілепокладанні, ціннісних орієнтаціях, незалежності, психологічної пластичності, стресостійкості, здатності до безперервного професійного зростання та дає переваги власнику у процесі працевлаштування [2];

Н. Бахмат визначає конкурентоздатність як «стратегічну якість особистості майбутнього викладача, що відображає необхідність випередження професійною освітою запитів загальноосвітньої практики»; конкурентоздатність представляється результатом якісної педагогічної освіти [3];

Конкурентоздатність, у роботах В. Бикової представляється як чинник активізації всієї життєдіяльності майбутнього викладача і проектується попри всі сфери. Конкурентоздатність – це поєднання «соціокультурного (контексту професії та студентського віку) та суб'єктно-особистісного (контексту професійного та особистісного самовизначення)» [8].

Н. Глевацька трактує конкурентоздатність як «стратегічну цінність» професіонала, яка сприяэ «зниженню невизначеності в життєвій перспективі», «упорядкуванню системи життєдіяльності в нових соціально-економічних умовах» та «подоланню індивідуального психологічного бар'єру». Автор зауважує, що конкурентоздатність базується на понятті «позитивна конкурентоздатність», що передбачує внутрішню (самоконкуренцію) та зовнішню конкуренцію у процесі взаємодії (співпраці/конкуренції) [18].

У дослідженнях О. Грішанової конкурентоздатність педагога розглядається через сукупність його компетенцій, аналізу діяльності та рефлексії при рішенні професійних (квазіпрофесійних) завдань, націлених на підготовку висококваліфікованого робітника/фахівця [20].

Я. Жаліло розкриває конкурентоздатність майбутнього ввикладача через конкурентні переваги у вигляді «загальнокультурних, загальнопрофесійних, професійних компетенцій та особистісних характеристик». Науковець звертає увагу на необхідності визначення «наступності етапів розвитку конкурентоздатності» і, відповідно диференціації варіативних програм її формування та «організації мотиваційно-стимулюючого супроводу процесу розвитку» [25].

У роботі С. Карпенчук [31] конкурентоздатність пов'язується з «націленістю на результативну та ефективну освітню діяльність, необхідну для формування високої працездатності студентів», зростанням продуктивності праці педагога, «що зберігає здоров'я людини, його гармонійні відносини з оточуючими». С. Карпенчук виділяє два типи конкурентоздатності педагога – індивідуальний (власні потреби та професійні домагання) та корпоративний тип (групові чи колективні потреби), а також показано значущість соціального досвіду у формуванні конкурентоздатності майбутнього педагога.

О. Іляш визначає конкурентоздатності викладача, як «системну, багаторівневу особистісну освіту, яка, маючи проекції практично на всі сфери життя людини, може виступити фактором активізації її професійної діяльності та стати важливим функціональним орієнтиром освітнього процесу і забезпечити перевагу на педагогічній ниві в умовах соціальної конкуренції» [29];

У більшості проаналізованих нами джерел розглядається майбутній викладач, рівень професійної діяльності якого не завжди уточнений (загальноосвітня школа, система професійної освіти, вища школа), тобто специфіка майбутньої професійної діяльності не повною мірою врахована. Важливо уточнити, що конкурентоздатність студента майбутнього викладача не може бути розглянута повною мірою з позицій конкурентоспроможного фахівця, оскільки значний внесок у цю позицію робить професійний та соціальний досвід, здатний суттєво змінити у будь-який бік якості, отримані під час освітньої діяльності.

Однак зміни в освітній системі вищої освіти, запровадження нових професійних стандартів та вимог до педагога вищої школи, що залежать від типу (рівня) освітньої організації, роблять педагогічну кар'єру дуже динамічною, яка потребує варіабельності кар'єрних стратегій і безперервного розвитку, що означає недостатність «одноразового» становлення розвитку конкурентоздатності майбутнього педагога.. Сучасна ситуація суттєво ускладнена зовнішніми циклами конкурентоздатності: конкурентоспроможністю педагогічного корпусу, конкурентоспроможністю освітньої організації вищої освіти, конкурентоспроможністю системи вищої освіти [30]. Це обумовлює необхідність створення нових методик для забезпечення розвитку та підвищення конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі навчання у ЗВО.

1.2. Сутність та структура конкурентоздатності викладача.

Аналіз стану проблеми, наведений у попередньому параграфі, та виявлені аспекти конкурентоздатності у вищій освіті визначають необхідність виявлення сутності та структури конкурентоздатності викладача у сучасних умовах.

Уточнимо приналежність аналізованої категорії «конкурентоздатність викладача». Будучи економічним поняттям, «конкурентоздатність» передбачає наявність здібностей об'єкта витримати конкуренцію проти аналогічними об'єктами [32].

Конкуренція як категорія формує одночасно творчі та руйнівні відносини, коли конкурентна боротьба витісняє менш здатного учасника з економічного ринку, тобто, насамперед, боротьба та змагання.

Конкуренція на ринку освітніх послуг так само певною мірою боротьба за студента, який прийде до ЗВО, буде там навчатися, робитиме внесок у розвиток людського капіталу як самої освітньої організації (матеріальний, інтелектуальний, соціальний), так і суспільства у відстроченій перспективі; за викладача, що вкладає свій інтелектуальний капітал в освітню, науково-дослідну та методичну діяльність університету та досягає результативності; за статус закладу вищої освіти, що визначає його місце в рейтингу та фінансування та ін.

У межах освітніх послуг саме поняття «конкуренція» особливе, і від економічних уявлень результативністю діяльності. У звичайному трактуванні конкуренція означає реальне прагнення продукту стати найкращим за якими-небудь якостями (спектру якостей), відповідно, мати потенціал високого попиту ринку при встановленні цінової категорії. У контексті видів педагогічної діяльності викладач є виробником освітніх послуг, одночасно здійснюючи освітню, науково-дослідну та методичну діяльність. З педагогічних позицій «якість освітніх послуг», незважаючи на явну нормованість, має дуже розмиті контури і багато в чому суб’єктивно, тобто залежить не тільки від рівня освітніх послуг, що транслюються ЗВО через педагога та освітнє середовище. В освіті основним «регулятором» є студент, його рівень здібностей, готовності, мотивації. На якість освіти студентів як кінцевий «результат» діяльності викладача, впливає занадто значна кількість факторів, що слабо формалізуються, але, безумовно, роль педагога як наставника, тьютора, транслятора знань, досвіду та зразків дій, має істотне значення, поряд з обраним навчальним закладом, у сукупності утворюючи третього учасника педагогічних комунікацій – освітнє середовище.

Саме тому професійний стандарт, що поширюється на викладача вищої школи, містить низку обов'язкових вимог до педагога, що обумовлює необхідний стан створених педагогом освітніх процесів.

Викладач вищої школи повинен мати вищу освіту (предметну сферу та/ або педагогічну освіту), мати магістерський ступінь або додаткову професійну освіту за спеціальністю «педагог вищої школи», як правило, мати науковий ступінь (кандидат наук, доктор наук). Таким чином, існує кілька категорій осіб, здатних претендувати на посаду «викладач вищої школи» - спеціалісти з базовою предметною освітою, спеціалісти з базовою педагогічною освітою, магістри за напрямом «Освітні, педагогічні науки», які мають і вищу освіту (бакалаврат, магістр).

Як зазначають фахівці, множинність можливих траєкторій професійного зростання сучасного педагога може дати несподіваний синергетичний ефект, оскільки не завжди в одній людині здатні поєднуватися якості вченого-дослідника, досвідченого педагога, який володіє професійною майстерністю, виробничого спеціаліста-практика.

Найчастіше це справді різні люди, які разом утворюють викладацький склад ЗВО (кафедри), і роблять кожен свій внесок у всі види викладацької діяльності, і як наслідок, якість освіти випускника закладу.

Перевищення вимог професійного стандарту до певної міри становить «запас міцності» викладача, що супроводжує розвиток попиту на нього з боку роботодавців – освітніх організацій вищої освіти. Конкуренція викладачів, отже, означає: наявність вимог до якостей викладача вищої школи; множинний вибір роботодавцем викладачів вищої школи; наявність унікальних характеристик викладача вищої школи, які роблять його необхідним для роботодавця.

Результатом «конкуренції» виступають такі позиції:

1. можливість вибору освітніх послуг для студента (вибір ЗВО, кафедри, педагогів для різноманітних видів та типів освітньої діяльності);

2) управління конкурентними перевагами освітньої організації, що їх випереджає розвиток задоволення потенційних потреб споживача освітніх послуг – держави, суспільства, який навчається, тобто підтримка конкуренції викладачів вищої школи; підвищення вимог, які впливають якість освітньої діяльності;

3) інноваційний розвиток - пошук нових форм, методів та технологій навчання та розвитку учнів та самих викладачів, здатних оптимально вплинути на результативність освітньої діяльності;

4) можливість вибору місця роботи (ЗВО), коли їх стратифікація залежно від статусу (рейтингу) та фінансування забезпечує більш високий рівень оплати праці, перспективніші та цікавіші умови трудової діяльності, що відповідають інтересам та запитам майбутнього викладача вищої школи.

Друга складова частина сутності – «здатність» є глибоко особистісна характеристика, що підкреслює можливість досягнення викладачем вищої школи індивідуальних якісних результатів у професійній діяльності.

Важливими для нашого дослідження є кілька аспектів «здібності»:

- індивідуальність здібностей, що формуються особистісними особливостями людини, її сприйняттям, мисленням, когнітивним стилем, активністю, саморегуляцією та іншими психічними функціями;

- не абстрактна наявність здібності, а можливість, «придатність» та прояв себе у професійній діяльності;

- швидкість набуття знань, умінь та навичок, оволодіння досвідом попередніх поколінь та новими видами професійної діяльності;

- міцність набутих знань, умінь та навичок, способів дій;

- успішність як результат діяльності та відображення здібностей, то є досягнення поставлених цілей та вирішення завдань [64].

Узагальнюючи властивості «здатності» як індивідуальної характеристики людини, слідом за Е. Лібановою [37], вважаємо, що саме здібності визначають вибір, спосіб та результативність діяльності викладача вищої школи.

Оскільки шлях професійного становлення педагога досить довгий, і вимагає постійного підтвердження (відповідності), відповідно - здібності до цього виду діяльності виявляються як результат його освітньої, науково-дослідної та методичної діяльності. Унікальні професійні здібності педагога, що формуються на базі загальних здібностей під час педагогічної діяльності, зумовлюють його професійне зростання та майстерність.

Одним із параметрів конкурентоздатності викладача вищої школи, таким чином, є його зв'язок з результативністю педагогічної діяльності- досягненням студентами необхідного рівня компетенцій як порога якості освіти [9]. У цьому контексті варто згадати про різні підстави конкурентоздатності (в економічній літературі так поділяють поняття «конкурентоздатність підприємства» та «конкурентоздатність товару» [13]). Йдеться у тому, що конкурентоздатність педагога створює певні організаційні умови у розвиток студента, зокрема, беручи участь у створенні освітнього середовища, а чи стануть ці умови оптимальними кожному за конкретного студента, значною мірою залежить з його (студента) особистісних характеристик. Педагог несе відповідальність за якість освітніх послуг, що «постачаються» ним, а студент – за їх результативність у вигляді збільшення власних професійних, загально-професійних та загальнокультурних компетенцій. Бувають і зворотні ситуації, коли ЗВО з досить низьким рейтингом, і педагог, який не має високої професійної майстерності, випускають на ринок праці конкурентоспроможного фахівця, який досяг свого рівня шляхом саморозвитку. Тому можна констатувати, що поняття «конкурентоздатність викладача» не є тотожним поняттям «конкурентоздатність випускника ЗВО», а є базовим для створення умов освітньої діяльності та визначає фактори її реалізації.

Далі, розкриваючи сутність дефініції «конкурентоздатності майбутнього викладача» необхідно уточнити, що ця категорія є безперервною динамічною освітою [53]. По-перше, досягнення конкурентоздатності пов’язане з постійними діями викладача не лише як повсякденної роботи з новими цілями та невизначеними умовами (досвідом педагогічної діяльності), а й постійним рухом уперед – самонавчанням, саморозвитком, підвищенням кваліфікації та ін. Тобто, підтримання стану конкурентоздатності є безперервним завданням, порівнянним із підтримкою форми у спортсмена. Наприклад, якщо ще десять років тому вчений ступінь давав стабільну перевагу на багато років уперед, то в даний час його необхідно підтверджувати поточною науковою діяльністю, публікаціями, науковою роботою з аспірантами, магістрами та студентами.

Тобто має бути якийсь «запас» конкурентоздатності, «надмірність якості», які працюють на випередження існуючих вимог.

По-друге, сучасна соціально-економічна ситуація, що неминуче впливає і на ринок освітніх послуг, така, що зовнішнє та внутрішнє середовище ЗВО є досить нестабільними. Зовнішні виклики та вимоги до професії формують нові цілі та завдання професійного розвитку у предметній, педагогічній та особистісній сферах. Об'єктивно виникають нові характеристики (багато в чому пов'язані з глобалізацією освіти та глобальною конкуренцією ЗВО), нові вимоги, правила, швидко змінюються освітні стандарти, а отже, змінюються і вимоги до всіх видів професійної діяльності викладача – вона має бути настільки кваліфікованою, щоб внесення змін не становило суттєвих трудових та тимчасових витрат.

Наступний аспект конкурентоздатності майбутнього викладача– гуманістичний, пов’язаний із вирішенням протиріччя між ринковими відносинами у сфері освіти та складністю ринкової оцінки ефекту педагогічної діяльності, та її нормованістю. Ситуація ускладнюється не тільки впливом безлічі факторів на результативність педагогічної праці та опосередкованістю оцінюваних наукових, методичних та особистісних досягнень викладача, а й рівнем відповідальності кожного педагога та студента, їх когнітивними стилями та іншими не формалізованими вкрай суб’єктивними характеристиками, що виявляються до того ж відстроченому періоді. Чи є перехід до ринкових відносин допустимими у сфері освіти? Чи не є такі стосунки суперечливими щодо особистості педагога та студента? Багатозначність ситуації та її невизначеність – необхідність формує гармонізацію відносин між викладачем та роботодавцем (ЗВО) через встановлення певних якісних характеристик педагога, необхідних саме цьому закладу у контексті його стратегії розвитку, традицій викладання та інших характеристик. Повинен утворитися баланс між інтересами педагога у своєму професійному розвитку та інтересами освітньої організації у прирості людського капіталу із «заданими властивостями». Полярність цих інтересів, що здається, історично склалася в нашій країні епохою колективізації та індустріалізації, що перетворює людину на частину якогось механізму, що працює виключно на благо країни, пригнічуючи власні професійні прагнення. В даний час гармонізація інтересів знаходиться у сфері зони взаємодії педагога та освітньої організації, в якій конкурентоздатність постає як позитивний конструкт, що означає готовність та потребу педагога до роботи в сучасних умовах, що вимагають не тільки професійних якостей та знань високого рівня, а й особистісної та соціальної адаптивності. Важливо підкреслити можливість різноманітних кар’єрних стратегій педагога, що з його здібностями, потенціалом, бажаннями – педагог може бути повною мірою універсалом, однаково добре демонструючим свої педагогічні, наукові, методичні, організаційні, виховні та інші компетенції, безумовно, необхідні йому сьогодні. У кожного є свої сильні сторони (одна чи кілька), «використовувати» та розвивати які входить у завдання та відповідальність роботодавця – освітньої організації. Це і є гуманітарна складова, що призводить до підвищення конкурентоздатності самої організації на ринку освітніх послуг.

Таким чином, позитивна гуманістична конкурентоздатність педагога, що проголошується, знімає «крайності» індивідуальних та індустріальних проявів у контексті діалогового формування кар’єрних педагогічних стратегій, обумовлюючи реальні можливості професійного розвитку педагога, здатного працювати в сучасних умовах та бути затребуваним на ринку освітніх послуг без шкоди особистим інтересам та можливостям.

Таким чином, систематизуючи розглянуті аспекти можна сказати, що конкурентоздатність майбутнього викладача є інтегральна особистісно-професійна характеристика, яка є здатністю гарантувати якісний результат своєї праці, готовність до безперервного професійного розвитку при досягненні затребуваності освітньою організацією та особистісного задоволення професією.

 Зв’язуючи конкурентоздатність викладача в сучасних умовах із необхідністю його безперервного саморозвитку у всіх сферах, ми визначаємо кілька її ключових факторів:

1) Творчий потенціал конкурентоздатності, коли це якість проектується на результативність системи вищої освіти, втілюючись у досягненнях студентів, розвитку освітнього простору, наукових досягненнях;

2) Продуктивність педагогічної діяльності як результат педагогічного досвіду та професійної майстерності педагога;

3) Успішне професійно-особистісне самовизначення майбутнього викладача, що формує мотивацію та відповідальність за результат педагогічної діяльності;

4) Значення конкурентоздатності педагога для освітньої організації як каталізатора її безперервного розвитку.

Основне для дослідження поняття «конкурентоздатність викладача» завжди постає як складний багатокомпонентний конструкт із змінним складом, які мають уявленні дослідників різноманітними характеристиками:

- «сукупність загальнокультурних, загально-професійних, професійних компетенцій та особистісних характеристик» [38];

- «сукупність його компетенцій, аналізу діяльності та рефлексії при вирішення професійних (квазіпрофесійних) завдань, націлених на підготовку висококваліфікованого робітника/фахівця» [71];

- «сполучення соціокультурного (контексту професії та студентського віку) та суб'єктно-особистісного (контексту професійного та особистісного самовизначення)» [24];

- параметри щодо особистості педагога (ініціатива, задуми, випередження); параметри щодо освітнього процесу (безперервність та наступність); параметри щодо організаційної структури освіти (наступність освітніх програм та вимоги державної освітньої політики) [18];

- групою трьох якостей – особистісних («емпатія, цілеспрямованість, комунікативність, готовність до професійного ризику та конкуренції»), професійно-значимих («професійна зацікавленість, адаптованість, здатність до творчості (креативність), спрямованість, компетентність, гнучкість, стресостійкість (рівень самоврядування), здатність і готовність до безперервної загальної та професійної освіти, саморозвитку» та соціально-затребуваних («ефективний імідж (приємна зовнішність, вміння презентувати себе, харизматичність), освіченість, здоров'я та працездатність, прагнення успіху (мотивація досягнень), мобільність, прогнозування») [8, 38, 69];

- спрямованість на професію, гнучкість особистості, компетентність особистості [7];

- єдністю трьох компонентів – аксіологічного, когнітивного та праксіологічного [4].

Отже, аналіз досліджень у сфері вивчення конкурентоздатності викладача дозволив визначити високу варіативність у її інтеграційній структурі і зміст. Сукупність розглянутих якостей конкурентоздатність викладача вимагає однозначної інтерпретації для того, щоб встановити педагогічний потенціал її формування та розвитку, критерії оцінки та діагностичний інструментарій [18].

Важливим для нашого дослідження є питання опису значних показників конкурентоздатності викладача. Відправною точкою можуть бути показники діяльності педагога (портфоліо, особистий портрет і т.д.), здібності до саморозвитку, рівень затребуваності, професійне зростання та ін. трудові дії кожної з посад. Якості майбутнього педагога описуються через сукупність загальнокультурних, загальнопрофесійних та професійних компетенцій, що взаємодіють між собою для кожного напряму підготовки.

Пов’язуючи конкурентоздатність викладача в сучасних умовах з уявленнями її як особистісної освіти, успішністю, активністю суб'єкта та його професійно-діяльною позицією, його «самістю», тобто необхідністю безперервного саморозвитку у всіх сферах, оскільки знання, що транслюються, зразки дій є взірцем для учнів і маємо відповідати сучасному стану науки та практики, ми визначаємо необхідність використання у структурі конкурентоздатності викладача вищої школи поняття «self - компетенції». Дане поняття ще недостатньо визначено у педагогічній науці та практиці та досить варіабельно щодо «само» спрямованих понять: саморозвиток, самоаналіз, самовизначення, самоврядування, самонавчання, саморефлексія, самореалізація та ін.

Вперше поняття «self - компетенції» було введено С. Хартером у 1982 році як одна з психологічних категорій розвитку дітей дошкільного віку, але не набуло належного поширення. Вони вважають, що назріла «необхідність розширення бінарної класифікації «hard і soft» з допомогою запровадження у ній self - компетенцій» [53]. Вказуючи на деяку полярність термінів «hard і soft», В. Лозова ініціює необхідність інноваційної освіти, здатної «вловити інноваційний сектор, що знаходиться між цими двома фокусами» та говорити про «культуру піклування про себе». В. Медведь [43], у свою чергу, наголошує, що набір «hard і soft» компетенцій «розсипається» або отримує необхідність постійних доповнень, тоді як self-компетенції могли б послужити їх сполучною ланкою, ядром всіх компетенцій, базуючись на «самобудуванні в собі людини і професіонала».

Погоджуючись із цією позицією загалом, ми уточнюємо, що «само» компетенції (self –компетенції) у вигляді можна описати як готовність людини до використання та розвитку власних здібностей протягом усього життя, його потенціал і ресурс за умов високої варіабельності професійного середовища. У певному сенсі self-компетенції можна вважати мета-компетенціями людини, що визначають весь її життєвий та професійний шлях. Відповідно до «мета» уявлень - «мета» (що означає «за», «через», «над»), як частина слова, використовується для позначення таких систем, які служать для опису або дослідження інших систем» [21], тобто self - компетенції як мета-компетенції необхідні для формування та розвитку інших видів компетенцій, підкреслюючи «людиноподібність» безперервного професійного навчання та розвитку - сама людина є основною суб'єктом своєї освіти, кар’єри та життєдіяльності загалом [21].

Очевидно, що компетенції нарощуються в ході досвіду педагогічної діяльності, розвиваються, удосконалюється педагогічна майстерність та здійснюється професійне зростання педагога [49]. Необхідно відзначити, що конкурентоздатність, будучи динамічною освітою, вимагає постійних зусиль і не може «триматися» на одному рівні тривалий час, на відміну від компетенцій. Тут стагнація означає втрату переваг, і має підтримуватися саме self-компетенціями, які «штовхають» інші компетенції до безперервного вдосконалення. Саме self-компетенції викладача вищої школи (мета-компетенції, само-компетенції) є тими ініціюючими якостями, що спонукають до розвитку інших компетенцій - надпрофесійних (гнучких, соціальних, soft) та професійних (жорстких, hard). У свою чергу гнучкі компетенції (soft) «працюють» на просування у професію, тоді як жорсткі компетенції (hard) визначають предметне та педагогічне поле дій викладача (Рисунок 1.1).



Конкурентоздатність

викладача

SELF-SKILLS

*Рисунок 1.1 – Розвиток конкурентоздатності викладача у термінах компетенцій*

Отже, нами встановлено, що структурно, конкурентоздатність викладача як інтегративна освіта включає сукупність трьох видів компетенцій, які умовно можна назвати само-компетенціями (self-skills), гнучкими компетенціями (soft-skills) і жорсткими компетенціями (hard-skills). Формуючись на базі особистісних особливостей та стандартизованих компетенцій (загальнокультурних, загальнопрофесійних та професійних), а також навчального, навчально-професійного та професійного досвіду, дані компетенції, взаємодіючи, утворюють зовнішній прояв особистісно-професійного потенціалу – конкурентоздатність викладача.

Розглядаючи педагогічну професію у сучасних умовах, дослідники В. Луговий [41] надає такі визначення:

- «hard»-компетенції («жорсткі» компетенції) - професійно-трудова характеристика сукупності знань, умінь, навичок та способів діяльності педагога для вирішення завдань навчання, виховання та розвитку студентів»;

- «soft»-компетенції («гнучкі» компетенції) - соціально-трудова характеристика сукупності знань, умінь, навичок та особистісних характеристик педагога у сфері взаємодії між учасниками відносин у сфері освіти та учасниками освітніх відносин (агенти освіти)» [55].

Взявши ці визначення за основу, ми уточнюємо наступні робочі визначення нашого дослідження:

- «self»-компетенції як особистісно-професійну характеристику сукупності знань, умінь, навичок та здібностей педагога у сфері саморозвитку в ході професійно-трудової діяльності, виділяючи їх в окрему групу;

- «soft»-компетенції («гнучкі» компетенції) як соціально-активну характеристику сукупності знань, умінь, навичок педагога у сфері взаємодії між учасниками освітніх відносин;

- «hard»-компетенції («жорсткі» компетенції) як професійно-предметну характеристику сукупності знань, умінь, навичок та методів педагогічної діяльності педагога.

Self-компетенції забезпечують суб’єктність - безперервний розвиток та активність викладача, його професійне зростання. Як і soft-компетенції вони «не прив'язані» до професії (але проектуються її у першу чергу, починаючи з процесу навчання), і більшою мірою становлять особистісний та адаптивний потенціал людини. Soft – компетенції «відповідають» за наявність соціальних та організаційно-управлінських комунікацій, формування поля професійних взаємодій викладача, його власної взаємодії з освітнім середовищем ЗВО. Базис hard – компетенцій складають загально-професійні та професійні компетенції, що відповідають стандартам за напрямом навчання. Необхідно уточнити, що через можливість різного роду базової підготовки викладача (без педагогічної освіти), дані компетенції має сенс розділити на три умовні групи – предметні (викладається дисципліна), дидактичні (як викладати дисципліну) та дослідницькі (науково-дослідницька робота у предметній чи педагогічній сфері).

Безперервний розвиток всіх видів названих компетенцій та їх компонентів, поданих у Таблиці 1.1, зумовлюють успішність професійної діяльності майбутнього викладача та його конкурентоздатність.

Таблиця 1.1

Сутнісні складові конкурентоздатності викладача

у термінах self-, soft- та hard-компетенцій

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Група компетенцій | Види компетенцій | Зміст компетенцій |
| Self – компетенції (само компетенції | самосвідомість | усвідомлення себе викладачем, готовність до педагогічної діяльності, що виражається через виявлення та узгодження мотивів, переконань, цінностей, ідеалів та прагнень педагога |
| самореалізація | Прагнення до досягненню результатів викладацької діяльності творчий пошук шляхів затвердження власних особистісно- професійних смислів, задоволення результативністю професійною діяльністю |
| самоврядування | здатність до планування власної кар'єрної стратегії педагога, організації професійної діяльності, формування власної ділової поведінки, етикету, самопрезентація у рамках освітньої організації та педагогічної спільноти |
| саморозвиток | готовність викладача до усвідомленому вибору дій щодо безперервному цілеспрямованому особистісно-професійної зміни |
| саморефлексія | здатність до самоаналізу професійної педагогічної діяльності та педагогічного досвіду, пошук власних помилкових дій, перешкод, формування установок на необхідність інновацій у власній діяльності |
| Soft -компетенції(Гнучкі компетенції) | комунікативність | Здатність до створення і реалізації продуктивної системи педагогічних взаємодій між учасниками освітніх відносин задля досягнення цілей освітньої діяльності; |
| лідерство | здатність до усвідомленого впливу на учасників освітніх відносин, до уявлення себе як зразка дій та конструктивних перетворень у рамках системи педагогічних взаємодій, готовність до відповідальності за управління та результат власних професійних дій |
| цифроваграмотність | знання, навички та установки щодо п'яти основних вимірювань цифрового середовища:(1) інформації (контенту), (2) комп'ютерних технологій, (3) медіа, (4) комунікацій, (5) інновацій та готовність до їх використання упедагогічній діяльності |
| командна робота | здатність та готовність успішно працювати в рамках команд (створених з учасників освітніх відносин та/або учасників відносин у сфері освіти) з метою формування освітнього середовища та розширення педагогічного потенціалу, що характеризуються множинними колабораціями, створенням атмосфери співробітництва |
| Hard - компетенції (жорсткі компетенції) | предметні | сукупність теоретичних, методологічних та практико-орієнтованих знань (концепцій, наукових шкіл, моделей, методів, способів та технологій) педагогічної галузі наукового / науково-технічного) знання та (або) професійної діяльності |
| дидактичні | здатність і готовність до адаптації предметних знань до трансляції в рамках освітньої діяльності у ЗВО, знання теоретичних засад сучасної дидактики, умов протікань та психолого-педагогічних закономірностей процесу навчання, навички проектування і конструювання освітнього процесу, середовища, освітній навчально-методичного забезпечення, готовність до розробки та реалізації власних моделей навчання та виховання |
| дослідні | готовність до самостійного творчого пошуку та здатність вирішувати дослідницькі завдання, розвивати систему знань у предметній та/або педагогічній сфері, спрямованих на перетворення педагогічної діяльності та генерацію інноваційних продуктів |

Вважаємо, що виділені нами три групи компетенцій (self-skills, soft-skills та hard-skills) та їх компонентний зміст оптимальним чином розкривають зміст дефініції «конкурентоздатність викладача», підкреслюючи її самоспрямованість, інтегративність та безперервність розвитку. Таким чином, конкурентоздатність викладача є, у певному сенсі, адаптаційною якістю, що дозволяє бути йому затребуваним над ринком освітніх послуг, й у водночас, визначає рівень розвитку освітньої організації.

Будучи певною мірою, «нав’язаною» ринковими відносинами ситуацією, конкуренція ускладнює професійну діяльність і вимагає безперервного особистісного та професійного розвитку, пошуку педагогом особистісних конкурентних позицій за дотримання нормативних вимог до професії, створюючи проблемне поле їх формування та розвитку в умовах функціонування освітньої організації вищої освіти .

1.3. Роль закладу вищої освіти у розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача.

Розглядаючи конкурентоздатність викладача, ми підкреслюємо її гуманістичну спрямованість, оскільки на відміну від економічної конкурентоздатності, аналізований педагогічний аспект базується на тезі безперервного саморозвитку та самовдосконалення, властивої людині та вкрай затребуваної зараз, в умовах ринкових відносин у сфері освіти. Визначивши у попередньому параграфі сутність та зміст конкурентоздатності викладача, ми встановили, що даний інтегративний конструкт відноситься до сфери інтересів як самого викладача вищої школи, так і його роботодавця (існуючого, потенційного) – освітньої організації вищої освіти, вносячи суттєвий внесок у якість освіти та впливаючи на конкурентоздатність ЗВО загалом.

 «Двоїстість» конкурентоздатності викладача вищої школи виникає під час аналізу її проявів – з одного боку, конкурентоздатність є боротьбою за переваги та умови професійної діяльності. З точки зору предмета дослідження це означає, перш за все, матеріальний аспект – заробітну плату. Вона відповідає займаній посаді викладача вищої школи, та її зростання обумовлено особистісними досягненнями – професійним розвитком педагога, наприклад, отриманням наукового ступеня, участю в грантах, стимулюючими виплатами за певні досягнення (публікації, перемоги в конкурсах, робота зі студентами та ін.). У цьому сенсі як така конкуренція (боротьба) між викладачами тут відсутня – кожен може «брати участь» і досягти результатів – важлива самоорганізація [66], самомотивація (боротьба з собою) та здібності.

Стратегія конкурентної поведінки, таким чином, більшою мірою пов’язана з професійним саморозвитком, а не прямим протиставленням трудових дій викладачів вищої школи, оскільки регламент та спектр їх дій встановлюється щорічно при розподілі навантаження (годин, дисциплін).

Конкуренція за певну посаду викладача вищої школи, проте, існує – кожен з викладачів проходить посадові конкурси на посаду, що займається або планується, не рідше ніж раз на п’ять років. Усі конкурси наукових та педагогічних працівників проходять прозоро, інформаційно доступні всім бажаючим – відомі необхідні критерії, терміни участі, необхідні параметри претендентів та ін. Таким чином, роботодавець (ЗВО) підтримуючи власну конкурентоздатність і дотримуючись регламенту, певною мірою загострює конкуренцію викладачів на ринку освітніх послуг. Але оскільки вимоги, правила, можливості ЗВО відомі заздалегідь, то перемога в конкурентній боротьбі значною мірою залежить від кар’єрної стратегії самого педагога, обраної ним траєкторії професійного зростання і, як така, не призводить до конкурентного конфлікту.

Тут є істотна відмінність української дійсності від західної моделі конкурентоздатності педагога та реально реалізованої мобільності освіти. Університети мають високу автономію, виступаючи як самостійні суб'єкти на ринку освітніх послуг. Більшість систем вищої освіти розвивається зараз дуже бурхливо, прагнучи загалом тренду «балансу» - державного впливу та академічної незалежності. Так, у багатьох європейських країнах (Великобританія, Австрія, Іспанія, Нідерланди, Ізраїль та ін.), паралельно діють старі університети - «держава в державі», що забезпечують збереження освітніх традицій та реалізують поточний соціальний запит під контролем держави (міністерства чи департаменту) [51]. Така свобода дій для університетів зумовлює їхню підприємницьку діяльність, боротьбу за фінансування та прагнення до конкурентних переваг.

Отже, зарубіжні університети, повною мірою вписуючись у ринкову систему, змушені боротися за викладача як «бренду», який приносить прибуток як у фінансовому, і у науковому плані, у конкурентні відносини включаються і структурні підрозділи (лабораторії, кафедри). Тут повною мірою проявляється конкурентне середовище – активна боротьба за фінансування навчання, гранти, дотації та ін. Цей контекст і висока варіабельність попиту на професії породжує проектно-програмний механізм викладацької діяльності. Робота в такому режимі досить нестабільна, спостерігається висока плинність кадрів, що працюють на короткочасних контрактах. Мобільність педагогів непросто розвивається, а стає основним елементом трудової діяльності викладача вищої школи. Отже, як зазначає Г. Мешко: «закордонні університети в сучасних умовах всіляко знімають із себе вантаж гарантій та зобов'язань перед штатним складом професорів-викладачів, запрошуючи професуру до участі у тимчасових (часто дуже успішних в економічному відношенні, але тимчасових), де все залежить від ринкової ефективності цих програм при мінімумі відповідальності адміністрації навчального закладу за можливий неуспіх у майбутньому» [44].

Подібна ситуація змушує викладачів не тільки постійно бути в «тонусі» і нарощувати конкурентні переваги, а й розвивати власні підприємницькі здібності, щоб витримати конкуренцію і мати власну нішу на ринку освіти. І в той же час, така ситуація сприяє високому рівню педагога, зростанню всіх його компетенцій [6], постійному збагаченню знань, що забезпечують високу якість освітньої діяльності, зв'язку із соціальним замовленням та ринком праці. Цей процес підтримується ідеєю «перенавчання учнів» (re-education of educators), що реалізується через різноманітні програми перепідготовки викладачів при університетах, методичних центрах та інших структурах. Працюючи як типова галузева структура, зарубіжний університет набуває економічних рис і відносин корпорації, зайнятої виробництвом і відтворенням знань [11]. Особливо підкреслюється їх соціальна значимість та інтеграція з економічними та політичними системами країни [28].

Українська вища освіта перебуває під контролем держави, проте рух до автономності ЗВО простежується. Університети перетворилися на організації, які надають освітні послуги і дедалі більше стали диференціюватися за рівнем та вартістю цих послуг.

Джерелом освітніх замовлень стала виступати як держава, так і організації, окремі групи та особистості. Перебуваючи в конкурентному середовищі, освітні установи змушені були переходити до фінансової та правової самостійності, активніше піклуючись про свій імідж, створюючи опікунські ради, які підтримують інтереси замовників освітніх послуг [5]). Безліч сфер діяльності ЗВО мають досить вільний характер та недержавні джерела фінансування. Існуюча стратифікація ЗВО (західна «підприємницькі, чи корпоративні, університети», «інноваційні університети» [52] чи вітчизняна – національні, національно-дослідні, профільні, недержавні та інших.) підкреслює тезу існування ринку освітніх послуг і протиставлення кожного ЗВО конкурентному середовищі.

Університет як самостійний суб’єкт формує власні цінності, що дозволяють йому бути успішним у конкурентному середовищі.

Аксіологічною базою, що забезпечує його функціонування, виступають академічні свободи викладачів, інноваційна діяльність, організаційна та економічна стійкість [50]. Академічні свободи створюють ситуацію можливості творчої самореалізації та підтримки професійного ентузіазму. Важливо, що з погляду викладача вищої школи корпоративне середовище та конкурентне середовище не є рівнозначними поняттями. Конкурентне середовище може як виходити за рамки ЗВО, так і ідентифікуватися з нею. У її створенні беруть участь практично всі учасники відносин у сфері освіти – педагогічні працівники, освітні організації, студенти, органи державної влади, громадські організації. Аналізуючи ці компоненти можна виділити наступний функціонал їх дій (Таблиця 1.2).

У спектрі дії конкурентного середовища викладача формуються необхідні вимоги до нього, що зумовлюють як конкурентну позицію самого педагога, так і освітньої організації як його роботодавця. що не входять до корпорації, так і та, що входять» [28].Щодо освітнього простору це означає, що наявність значних особистих конкурентних переваг робить викладача затребуваним, і обумовлює можливість самостійного вибору роботодавця, зростання благ і задоволення від професійної діяльності.

Друга сторона конкурентоздатності пов'язана з її результативністю – досягненням якості освіти як «точковим» (у рамках викладеної дисципліни), так і «локальним», у рамках напряму навчання (спеціальності) та закладу вищої освіти загалом. Незважаючи на конкуренцію, кожен із педагогів робить внесок у якість підготовки студентів, тобто здійснюється і кооперація, аналогічно процесу виробництва товару чи послуг.

Аналіз професійних взаємин викладачів у межах освітньої діяльності показав специфічність конкуренції, яка лише незначною мірою пов’язані з боротьбою. Діяльність викладача найвищою мірою індивідуалізована, він самостійно приймає багато рішень і відповідає за її результативність. Конкуренція викладачів, таким чином, виявляється виключно в особистісному аспекті, незважаючи на те, що конкурентоздатність може бути бінарною – особистісною чи колективною. Цей контекст наголошується у роботі І. Петрюка [52], де автори поділяють поняття особистої і корпоративної конкурентоздатності, підкреслюючи «визнання особистістю пріоритетності задоволення групових чи колективних потреб у порівнянні з індивідуальними для повнішого задоволення своїх потреб у майбутньому».

Корпоративне середовище ЗВО є системою різноманітних дій, зв’язків, взаємозалежностей і взаємовідносин, що виникають у рамках освітньої діяльності та допомагаючих досягненню її результативності – вироблення конкурентних переваг над ринком освітніх послуг.

Склад корпоративного середовища ЗВО поки що є дискусійним питанням. Застосування економічних категорій «корпорації» вимагає аналізу та адаптації особливо вищої освіти, як і результатом праці, і знаряддям виробництва виступають особистісні характеристики і складно ідентифіковані умови успішної освітньої діяльності.

Так, наприклад, компонентами внутрішнього середовища корпорації можуть бути:

- структура, ресурси та культура, пов'язані ціннісною поведінкою – внутрішніми нормами, правилами, установками, традиціями;

- організаційна (ієрархія, контроль), інформаційна (бенчмаркінг), кадрова (культура, комунікація, дисципліна) та інноваційна складові (моніторинг, розробка та впровадження);

- цільовий, технологічний, соціокультурний, мотиваційний та рефлексивні компоненти університету, що працюють через класичний цикл управління.

Відповідно, якщо взяти основою визначення корпоративного середовища інтегральну модель Д. Бодді та Р. Пейтона [24], то її адаптований для умов освітньої організації склад міститиме:

1) культуру організації, її цінності, смисли, унікальні характеристики, визначальні місію освітньої організації у системі вищої освіти (смисловий напрям);

2) цілі та стратегію розвитку (еволюційний напрямок);

3) людський капітал організації, що зумовлює реалізацію встановлених місії, цілей та стратегії, що реалізує та акумулює соціальний характер цінностей;

4) освітню діяльність як сукупність процесів різних рівнів для досягнення поставлених цілей та завдань освітньої організації (організаційно-управлінський напрям);

5) формати взаємодій учасників відносин у сфері освіти рамках освітньої організації (технологічний напрямок).

Є ще один аспект конкурентності, що виникає в призмі розгляду «корпоративності» університету. Конкуренція як динамічна освіта на ринку освітніх послуг все ж таки менш рухлива, ніж у бізнесі. Існують певні тимчасові цикли, наприклад, періоди акредитації, коли зовнішній стан ЗВО є досить стійким і його «ніша» чітко зафіксована. Ці періоди дають поштовх внутрішнім циклам конкуренції та пошуку інновацій, що дозволяють утримати зайняту нішу, посилюючи внутрішню конкурентну боротьбу та перерозподіл благ. Педагог як суб'єкт корпорації, безумовно, має підтримувати спільність цілей та цінностей університету, нарощуючи як особистісні, а й корпоративні характеристики. Це з унікальністю формування людського капіталу освітніх організацій та вкладом кожного викладача вищої школи загальну систему знань.

Зростаюча роль викладача в системі конкурентоспроможністі освітньої організації спричинила і зміна вимог до результативності його професійної діяльності. Особлива роль ЗВО тут полягає у вибудуваній ним системі вимог до педагога і укладення ефективного контракту трудової діяльності, що зумовлює взаємовигідні умови – заклад набуває конкурентні переваги, викладач – фінансову винагороду. Як зазначається у правових документах «під ефективним контрактом розуміється трудовий договір з працівником, в якому конкретизовано його трудові обов’язки, умови оплати праці, показники та критерії оцінки ефективності для призначення стимулюючих виплат залежно від результатів праці та якості наданих державних послуг, а також заходи соціальної підтримки» [15].

Аналізуючи характеристики ефективного контракту Н. Бодруг [11] наголошує на можливості ЗВО у варіації компонентів оцінювання, а також необхідність побудови умов ефективного контракту виключно на об'єктивній «системі заслуг», яка визначається явними кількісно-якісними показниками викладацької діяльності.

Для порівняння, наприклад, оцінка викладача у відомому світовому рейтингу ЗВО QS (QS World University Rankings) містить лише один «особистий показник» індекс цитованості, і він розраховується щодо чисельності викладацького складу (база даних Scopus), тобто усереднено [67].

Резюмуючи, можна уточнити, що вищий навчальний заклад як учасник ринкових відносин стає конкурентною одиницею, де показники його діяльності у відтворенні знань формують його економічні можливості і, отже, стратегії розвитку. Відповідно, викладачі як персонал освітньої організації теж беруть участь у цій системі, що формуються умови ефективного контракту підтримуються мотивацією та здібностями кожного педагога, визначаючи його місце та статус у корпоративному середовищі.

Роль ЗВО тут полягає в кореляції стратегічних завдань розвитку та вимог до викладача, які потребують безперервного вдосконалення професійної та особистісної ефективності педагогічних працівників.

Особливо слід наголосити на загальному рейтингу педагога таких показників як оцінка діяльності викладача з боку студентів та оцінка діяльності викладача з боку керівника структурного підрозділу. Незважаючи на деяку суб’єктивність цієї оцінки, вираженої за рахунок особистих відносин та думки, загальну картину діяльності викладача корисно побачити йому самому, щоб виявити необхідні напрямки вдосконалення. Крім того, такий оціночний спектр дозволяє залучити і студентів до корпоративного середовища ЗВО, транслюючи їм цінності освітньої організації та професії загалом.

Проведений аналіз, хоча має і не дуже широке охоплення, проте, дозволив встановити таке: кожна з позицій рейтингу підкреслює значимість певних показників конкурентоздатності викладачів ЗВО, що розглядаються, демонструючи пріоритети та стратегічні напрями розвитку, запити закладів освіти як роботодавців і обумовлюють формування ЗВО, розкриваючи їх потенціал для роботодавця. Це дає можливість говорити про високу роль та ступінь відповідальності освітньої організації за розвиток конкурентоздатності викладача ЗВО. Будучи кадрами вищої кваліфікації, викладачі потребують підтримки роботодавця та умов розвитку власних особистісно-професійних якостей та компетенцій. Університет, у свою чергу, має не лише «питати» з викладачів показники рейтингу та наполягати на їхньому зростанні, а й надати у корпоративному середовищі всі можливості для професійного розвитку, починаючи з формування кар’єрних траєкторій кожного педагога.

**Висновки з першого розділу**

Узагальнимо основні результати, отримані в процесі дослідження теоретичних основ розвитку конкурентоздатності майбутніх викладачів в процесі навчання у ЗВО.

1. Розглянуто трактування конкурентоздатності у полі вищої освіти як якісної характеристики її результативності – володіння особливими якостями, що сприяють затребуваності вибору. Проведено аналіз специфіки конкурентоздатності системи вищої освіти: за внеском у розвиток економіки та людського капіталу; з конкурентних переваг системи; щодо участі у глобальній (світовій) конкуренції освітніх систем. Участь у процесі конкуренції розглядається як ключовий фактор розвитку вищої освіти, що містить відповідь на існуючі глобальні виклики з урахуванням внутрішньої специфіки ринку освітніх послуг та традицій вітчизняної вищої школи.

2. Проаналізовано сутність конкурентоздатності ЗВО з позицій якості процесу здобуття вищої освіти, що надається конкретною освітньою організацією, та якості результату – рівня підготовки випускника університету. Різноманітність типів ЗВО визначає диференціацію критеріїв конкурентоздатності у власному сегменті. Участь ЗВО у різноманітних проектах створюють конкурентне середовище досить високого рівня для студентів, забезпечуючи диференціацію освітньої лінійки за критеріями якості та доступності освіти.

3. Розглянуто сутність конкурентоздатності людини в сучасних умовах, яка визначається через характеристики: «людський капітал»; «продуктивна сила»; «продуктивний ресурс». Педагогічна спрямованість аналізованих характеристик виявляється у гуманістичній оцінці професійно-особистісних характеристик і у результативності його педагогічної діяльності.

4. Проведений аналіз джерел у межах тематики розвитку конкурентоздатності викладача вищої школи дозволила виявити недостатність актуальних досліджень у цій сфері. Впровадження дворівневої системи навчання, професійного стандарту педагога, постійне нарощування вимог до якості наукової, методичної та освітньої діяльності викладача вищої школи ініціюють створення універсального педагогічного забезпечення процесу безперервного розвитку конкурентоздатності викладача вищої школи, що має гнучкість та адаптивність як на рівні ЗВО, так і на рівні об'єкта - самого педагога.

5. Встановлено, що структурно, конкурентоздатність викладача вищої школи як інтегративна освіта, включає сукупність трьох видів компетенцій, які умовно можна назвати само-компетенціями (self-skills), гнучкими компетенціями (soft-skills) та жорсткими компетенціями (hard-skills).

6. Уточнено поняття «конкурентоздатності викладача вищої школи» як інтегральна особистісно-професійна характеристика, яка є здатністю гарантувати якісний результат своєї праці, готовність до безперервного професійного розвитку при досягненні затребуваності освітньою організацією та особистісного задоволення професією. У дослідженні ми виокремлюємо такі ключові чинники конкурентоздатності: творчий потенціал конкурентоздатності; продуктивність педагогічної діяльності; успішне професійно-особистісне самовизначення; значимість конкурентоздатності педагога для освітньої організації, як каталізатора її безперервного розвитку.

7. Розкрито роль університету у формуванні конкурентоздатності викладача вищої школи з урахуванням вітчизняних традицій організації педагогічної діяльності Висока гуманістична значимість професії, статус її громадського позиціонування, найвищий професійний рівень педагогів вищої школи, їхній академічний розвиток вступає у взаємодію зі складностями організації робочого часу, різноспрямованістю викладацької роботи (наукової, навчальної, методичної, організаційної), особливостями формальних відносин у педагогічній спільноті та педагогічному колективі, цінностями та традиціями конкретного ЗВО. Всі ці особливості вимагають обліку під час проєктування процесу розвитку конкурентоздатності викладача вищої школи.

8. Розкрито сутність конкурентної взаємодії викладачів вищої школи у межах ЗВО чи його підрозділи. Її специфічність лише незначною мірою пов’язана з боротьбою. Діяльність викладача найвищою мірою індивідуалізована, він самостійно приймає багато рішень і відповідає за її результативність.

**РОЗДІЛ ІІ**

**МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ У ЗВО**

2.1. Організаційно-педагогічні умови реалізації процесу розвитку конкурентоздатності викладача

Під організаційно-педагогічними умовами ми розуміємо сукупність організаційних та педагогічних можливостей та дій, що змінюють існуючу педагогічну систему для досягнення поставлених цілей [26, 47]. Розроблене та змістовно обґрунтоване педагогічне забезпечення розвитку конкурентоздатності викладача вищої школи не може бути впроваджено та бути продуктивним, якщо відсутні підтримка з боку ЗВО, його підрозділів, керівника педагогічного колективу кафедри. Поза педагогічною спільнотою та спеціально створеним середовищем професійного розвитку, без самоосвіти неможливо педагогові стати майстром своєї справи і безперервно розвиватися в сучасних динамічних умовах.

Вважаємо, що формуванню конкурентоздатності викладача вищої школи сприятимуть певні необхідні та достатні організаційно-педагогічні умови.

*Перша умова – виявлення та використання ресурсного потенціалу корпоративного середовища освітньої організації вищої освіти*.

Формування корпоративного середовища університету (спрямовано чи стихійно) визначається стратегією його розвитку – досягнення цільових орієнтирів передбачає зміни різноманітних дій, зв’язків, взаємозалежностей та взаємовідносин, що виникають у рамках педагогічного колективу Зважаючи на значну кількість підрозділів університету (факультетів, кафедр), активну діяльність керівників підрозділів і виконання їх розпоряджень співробітниками університету виникає безліч різноманітних (малих) форм корпоративного середовища.

Кожен підрозділ університету та його керівник, власним унікальним чином мобілізує педагогічних працівників до досягнення поставлених стратегічних цілей та багато в чому, саме від керівника підрозділу залежить, чи будуть його працівники конкурентоспроможні у внутрішньому та зовнішньому середовищі університету. Умови професійного розвитку, вирощування молодих кадрів, організація наставницької діяльності, формування іміджу кожного викладача вищої школи створюють особливий тип організаційної культури кафедри університету, психологічний клімат, що впливає на конкурентоздатність кожного працівника, його мотивацію до саморозвитку.

Таким чином, стратегічні установки університету можуть бути реалізовані більшою чи меншою мірою, формально чи реально, з надмірністю (запасом) у рамках структурного підрозділу. Це становище створює, крім акценту на керованості підрозділів ЗВО та персональних якостях керівника підрозділу, внутрішнє конкурентне середовище університету та формують «основу життєвого потенціалу підприємства: те, заради чого люди стали членами однієї команди» [215].

Розглянемо основні компоненти корпоративного середовища Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля та особливості їх реалізації на експериментальні базі дослідження – кафедрі Педагогіки, української філології та журналістики. Нашим вкладом тут є керівничі принципи реалізації інноваційних можливостей корпоративної середи (неперервності, суб’єктності, компліментарності, позитивності, співробітництва та транспаретності), що обумовлюють ефективність розвитку конкурентоздатності викладача вищої школи

Наведемо приклади реалізації потенціалу корпоративного середовища з позиції розвитку конкурентоздатності майбутніх викладачів в процесі навчання в ЗВО:

* сформована система рейтингу студентів, що забезпечує транспарентність шаблонів розвитку їх досягнень для підтримки конкурентного середовища серед майбутніх викладачів;
* залучення зарубіжних партнерів з метою розвитку нових напрямків та підвищення результативності наукової діяльності, покращення публікаційної активності майбутніх викладачів;
* академічна мобільність студентів по різним міжнародним програмам обміну (The Fulbright Program, Erasmus) з метою розширення науково-освітньої можливості студентів та набуття ними науково-педагогічного досвіду;
* регулярні ректорські внутрішньо-університетські конкурси «Проривні дослідження в освіту. Молоді колективи» (2 рази на рік). Цілі: підтримка перспективних дослідницьких груп, в склад яких входять молоді вчені, майбутні викладачі, які проводять дослідні проєкти з проривних напрямків, з використанням міждисциплінарних підходів;
* стимулювання до наукової діяльності;
* стимулювання публікаційної активності.

Внутрішнє корпоративне середовище кафедри університету істотно впливає на реалізацію положень стратегічного розвитку ЗВО в цілому, і може як їх посилити, так і послабити. Реалізація означених нами принципів сприяє:

- формування безперервної системи розвитку конкурентоздатності студентів з орієнтиром на стратегію розвитку університету (принцип безперервності);

- розвитку та підтримці конкурентного середовища серед студентів університету, за рахунок прозорості їх досягнень (принцип позитивності та траспарентності);

- посилення позиції кафедри університету та її керованості за рахунок реалізації спільних інтересів при узгодженні можливостей та професійних інтересів студентів (принципи суб'єктності, компліментарності та співробітництва);

- вдосконалення практик неформальної освіти студентів за результатами діагностики та корекції планів та програм роботи кожного педагога (принцип транспарентності).

*Друга умова – проектування та супровід кар’єрних стратегій майбутніх викладачів вищої школи*.

Кар’єрна стратегія викладача вищої школи передбачає розвиток у межах обраної професії – особисте, професійне, соціальне, посадове.

Оптимальне використання особистісних можливостей, здібностей та мотивів забезпечує формування механізмів кар'єрного зростання та просування обраною траєкторією. Для викладача вищої школи важливо чітко розуміти свої сильні та слабкі сторони, долати фактори стримування кар'єрного зростання та адекватно позиціонувати власну конкурентоздатність на ринку освітніх послуг.

Розмаїття траєкторій кар'єрних стратегій майбутнього педагога зумовлено множинним типом професійної діяльності: безпосередньо викладання, методична діяльність із проєктування змісту освіти, наукова діяльність (предметна, педагогічна сфера); виховна діяльність та інше. Як вимоги до займаних посад освітня організація вищої освіти націлена на викладача, який має необхідну кваліфікацію, має «запас» наукових публікацій.

Для реалізації цієї умови пропонується виділення особливих функцій та обов’язків кураторів, до завдань яких входить аналіз потреб, можливостей та ризиків розвитку конкурентоздатності студентів. Цей співробітник повинен перебувати у безперервній професійній взаємодії і з керівником підрозділу (завідувачем кафедри), та з рештою педагогів. Його особлива діяльність – раціональний баланс між професійними потребами кафедри та особистісними інтересами та можливостями студентів. Він виступає як проектувальник кар'єрних стратегій і тьютора, здійснюючи професійну підтримку та допомогу в реалізації ступенів розвитку конкурентоздатності майбутніх педагогів у рамках наявних можливостей корпоративного середовища ЗВО.

Таким чином, робота з проєктуванням та супроводом кар'єрних стратегій орієнтована на виконання наступних завдань щодо розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача вищої школи:

- надання можливостей розвитку здібностей та набуття досвіду;

- реалізація нахилів та здібностей студентів з метою попередження їх професійного вигоряння;

- формування корпоративної культури, згуртованого колективу та професійної причетності з ЗВО з метою закріплення бажання опанування професії викладача.

Висока роль в педагогічному супроводі розвитку конкурентоздатності студентів в процесі навчання в ЗВО відводиться наставництву як найбільш продуктивній формі міжособистісної професійної взаємодії [14, 22, 25]. Цей процес також курується проєктувальником кар'єрних стратегій і відбувається у тісній взаємодії проектувальник (тьютор) ↔ наставник ↔ педагог. На роль наставника можливе залучення не лише безпосередньо співробітник кафедри, а й будь-який вчений за погодженням. Тобто, наставник у нашому уявленні – який завжди діюча роль, а динамічна система передачі індивідуальних знань і досягнень у певній галузі.

Поділ наставницьких функцій (куратори з науки, навчально- методичного забезпечення, грантів та публікаційної активності, наставник для молодих педагогів) дозволяє:

- по-перше, вибудувати індивідуальну роботу з кожним майбутнім викладачем, посилюючи його позиції та заповнюючи особисті прогалини;

- по-друге, повноцінно розвивати різні напрямки майбутньої викладацької діяльності;

- по-третє, дає можливість кожному студенту спробувати себе у ролі наставника, що також впливає і на особисте задоволення, і на професійний розвиток.

Так, наприклад, одним із важливих показників професійної діяльності є публікаційна активність викладача вищої школи, що демонструє його наукові досягнення та просування наукових шкіл на світову арену. Куратор публікаційної активності сприяє виробленню компетенцій щодо підготовки та просування результатів науково-педагогічної діяльності, що включає: аналіз рейтингу журналу; підбір журналу згідно з темою та змістом дослідження; взаємодії з редакційною колегією; формування та ведення особистих кабінетів у міжнародних базах Web of Science та Scopus, особливості подання та оформлення статей у кожному журналі, а також стежить за трендами у цій сфері.

Слід зазначити, що важливою завданням проєктувальника кар'єрних стратегій також є впровадження механізму вирощування власних кадрів- Здійснення переходу з Head Hunting на Head Growing (з «мисливця за головами» на «виробника голів»). Це передбачає відстеження досягнень студентів по всьому шляху здобуття ним вищої освіти та організацію системи наставництва до роботи з перспективними студентами з метою їхньої орієнтації на викладацьку діяльність та/або науково-дослідну діяльність у рамках кафедри. Тут важливим чинником виступає оцінка потенціалу того, хто навчає його ж педагогами, його вирощування в традиціях ЗВО та кафедри, розвиток корпоративної культури та усвідомлення причетності до закладу. Створення ситуацій успіху у професійній спільноті формує мотивацію та зумовлює розвиток кадрового резерву з безцінним досвідом студентства та кращих педагогічних практик.

*Третя умова – розробка та реалізація індивідуальних модульних програм розвитку конкурентоздатності майбутніх викладачів в процесі навчання в ЗВО.*

Різноманітність можливостей сучасної додаткової освіти, що надаються, за всіма напрямами професійно-особистісного розвитку педагога породила множинні можливості отримання дипломів (сертифікатів), що надають заклади неформальної освіти, які не завжди підтримуються вимогами до необхідного рівня та якості підготовки.

Керуючись названими обставинами, нами пропонується:

а) розробка варіаційної модульної програми з навчальними модулями з усіх напрямків викладацької діяльності; самі модулі можуть бути варіабельними за кількістю годин навчання;

б) «включення» можливостей корпоративного середовища до практико- орієнтованого доповнення до навчальних модулів. Наприклад, проведений університетом або кафедрою семінар із запрошеними зарубіжними фахівцями може бути зарахований як теоретичний компонент, а кафедральне обговорення – як практичний компонент навчального модуля;

в) система залікового годинника – будь-яка діяльність у рамках розвитку конкурентоздатності оцінюється темпорально і фіксується. Наприклад, організаційна підготовка до участі у міжнародній конференції, коли студент виявляється задіяним у процесі, може бути зарахований як практика організаційно-управлінського модуля; корпоративної платформи Microsoft Teams – практика цифрового модуля та ін.

2.2. Діагностика рівня сформованості конкурентоздатності майбутніх викладачів.

Соціальне замовлення до характеристик викладача вищої школи формується виходячи з:

- економічних викликів системі вищої освіти, і, отже, її відгуку формування кадрів для економіки. Конкурентоздатність викладача вищої школи є найважливішим фактором готовності системи вищої освіти до роботи в турбулентному зовнішньому середовищі;

- сучасних тенденцій у вищій освіті (глобальна конкуренція закладів освіти на світовому ринку освітніх послуг; цифровізація освіти; трансформація сучасної педагогічної освіти);

- стратегії розвитку конкретного ЗВО, визначальною напрямки діяльності педагога задля досягнення встановлених стратегічних цілей;

- прогнозів розвитку педагогічних професій та спеціальностей до 2030 року (модератор – фахівець із забезпечення групової роботи; тьютор – педагог – спеціаліст з проєктування патернів кар'єрного розвитку та ін;

- функцій викладача вищої школи, що розширюються до освітньо-виховної, організаційно-управлінської, соціально-педагогічної, організаційно-методичної, інформаційно-консультаційної, корекційно-реорганізуючої – додаються інноваційно-підприємницька та фасилітаційно-координуюча функції. Перша передбачає створення концепцій, розробку та просування на різні рівні інноваційних проєктів для підвищення конкурентоздатності освітніх організацій; саме у демонстрації патернів професійної поведінки, тобто у передачі Soft Skills і координації мотивацією студентів у самостійному пошуку знань – Self Skills.

Методологія формування та розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача вищої школи в процесі підготовки у ЗВО представлена сукупністю підходів та принципів, що практично реалізують їх установки (Таблиця 2.1).

Таблиця 2.1.

Теоретико-методологічний блок забезпечення розвитку конкурентоздатності викладача вищої школи

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компетентнісний підхідСередовищний підхідСитуаційний підхід |  | Принцип безперервності Принцип суб'єктності Принцип комплементарності Принцип позитивності Принцип співробітництва Принцип транспарентності |

Компетентнісний підхід складає базис сучасної освіти всіх рівнів і докладно досліджений вченими з різноманітних аспектів протягом останніх 20 років. Його сутність полягає у орієнтації на запити роботодавця та чітко описані функції професійної діяльності, тобто орієнтацію на практичні дії. Дані функції описуються через необхідні до формування компетенції та нормуються через здатність і готовність до дії, являючи собою ланцюжок: Знання – Вміння – Навички – Компетенції. Сукупність компетенцій формує професійну компетентність людини та оцінюється, як правило, через рівні прояву професійної діяльності.

Таким чином, компетентний підхід має функціональний характер і визначає наступні установки нашого дослідження:

- конкурентоздатність викладача вищої школи визначається через спектр компетенцій усіх напрямків (self-, soft- та hard- компетенції);

- рівні конкурентоздатності оцінюються через результати професійної діяльності викладача вищої школи (недостатній, середній, адаптивний та високий);

- формування конкурентоздатності майбутнього викладача вищої школи здійснюється шляхом інтеграції освітньої, наукової та практичної діяльності з чітко вираженими якісними характеристиками результативності;

- теоретичні знання створюють базис на формування умінь; безперервне відпрацювання навичок дозволяє сформувати потрібну компетенцію та розвивати її у міру реалізації професійної діяльності та, за необхідності, додаткової освіти у вузькій сфері.

Середовищний підхід демонструє зв'язок між конкурентоспроможністю викладача вищої школи, корпоративним середовищем ЗВО як освітнього простору вищої освіти в цілому [37] Оскільки конкурентоздатність проявляється виключно в масових подіях (немає суперників – немає і конкуренції), то середовище її формування як задає необхідні компетенції майбутнього викладача, адаптовані до особливостей закладу, так і «питає» їх з викладача, змінюючи і розвиваючи вимоги до якості діяльності майбутнього педагога. Саме занурення «в середу» дозволяє неодноразово пройти всі етапи розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача, та бути прийнятим чи відкинутим нею через розбіжності можливостей педагога та високі ризики якості професійної діяльності.

Корпоративне середовище представляється як цілісна динамічна освіта – організаційна структура та інфраструктура університету, його традиції, культури, людський капітал та інші ресурси – організаційні, методичні, управлінські, фінансові, правові та технологічні. Їхня взаємодія нормативно регулюється та розвивається в рамках виконання стратегічних завдань, створюючи ряд організаційних умов (меж та норм) професійної діяльності викладачів.

Спираючись на розроблені Дж. Б. Уотсоном [19] можливості розгляду співвідношень середовища та особистості, ми резюмуємо наступні установки нашого дослідження:

- корпоративне середовище закладу освіти розглядається як безперервний процес агрегації конкурентоспроможних характеристик самої освітньої організації та професійно-особистісних характеристик викладачів вищої школи.

- корпоративне середовище університету виступає як нелінійна система з власним порядком, поєднуючи різноманітні елементи, об'єкти та суб'єкти, що зумовлюють та зумовлюють дії суб'єктів, в тому ж числі і дії студентів, та їх результативність.

- корпоративне середовище вузу виступає одним із ресурсів професійно-особистісного розвитку студента (поряд з особистісними мотивами), детермінуючи різноманіття сторін, стихій, значень та задаючи функціональну та суб'єктну орієнтацію майбутніх професійних та міжособистісних взаємодій, що докорінно впливають на конкурентоздатність майбутнього викладача вищої школи;

Наявність конкурентоздатності майбутніх педагогів дозволяє говорити про відносини рівноваги між вимогами корпоративного середовища та професійними характеристиками (self-, soft- та hard-компетенціями викладача). При порушенні балансу між викладачем і середовищем (односпрямована детермінація) виникають ситуації ризиків та можливостей, які неодмінно призводять до зміни стану та нових викликів для людини.

Отже, середовищний підхід, розглянутий нами щодо конкурентоздатності майбутнього викладача вищої школи, зумовлює уявлення про корпоративне середовище освітньої організації вищої освіти як соціокультурну розвиваючу освіту, здатну виступати і як умову, і як ресурс, і як фактор, і як засіб професійного розвитку майбутнього викладача в процесі підготовки в ЗВО. Його вплив складно переоцінити, він нерозривно пов'язаний з усіма проявами конкурентоздатності педагога, породжуючи його, створюючи умови його розвитку та вимоги до нього, виступаючи його споживачем із позиції конкурентоздатності ЗВО.

Ситуаційний підхід спрямований на пошук і формування технологічних механізмів розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача. Його сутність полягає в оптимальному вирішенні безлічі ситуацій, що виникають при «об'єктивних взаємодіях людини з середовищем її життєдіяльності», вибору спонукальних механізмів поведінки у конкретних ситуаціях, що зумовлюють ефективність діяльності [64].

Ситуаційний підхід у контексті нашої магістерської роботи пов’язаний з аналізом ситуацій, що виникли в просторі вищої школи, корпоративному та освітньому середовищі ЗВО, педагогічному колективі, що впливають на професійну діяльність викладача (стратегічну, тактичну, оперативну) та їх вирішенням – прийняттям рішень та здійсненням професійних дій (діяльності).

«Ситуація» є відображенням змін, що виникають у полі професійних дій майбутнього педагога, які ініціюють його конкурентоздатність. Ситуаційна складність диференціюється індивідуально самим фахівцем залежно від рівня його self-, soft- та hard-компетенцій.

Безперервна робота з вирішення професійних ситуацій в процесі навчання у ЗВО формує досвід професійної діяльності майбутнього викладача та особистісні механізми прийняття рішень, розвиваючи його self-, soft- та hard-компетенції різною мірою. Сформована конкурентоздатність майбутнього викладача вищої школи зумовлює вибір найефективніших стратегій вирішення професійних ситуацій різної складності та настання стану умовної «стабільності» професійної діяльності на певний часовий період.

Отже, ситуаційний підхід постає як опора формування прийомів самоврядування та прийняття рішень майбутнім викладачем. Він розкриває стратегії продуктивних методів дій у конкретних безперервно виникаючих професійних ситуаціях, відбиваючи показники конкурентоздатності викладача вищої школи – здатність до професійних процесів з досягненням поставленої мети.

Виявлені та виділені компетентнісний, середовищний, ситуаційний підходи для розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі підготовки в ЗВО обумовлюються практичною реалізацією наступних принципів.

1) Принцип безперервності, пов’язуючий розвиток системи вищої освіти, університету та кожного викладача вищої школи. Кожен якісний стрибок системи (університету) обумовлюється професійно-особистісним розвитком педагогів, їх рівнем конкурентоздатності як на зовнішні та внутрішні виклики. Отже, безперервність професійно-особистісного розвитку педагога обов'язковою умовою підтримки його конкурентоздатності. З іншого боку, «безперервність» також означає і зв'язність щаблів освіти, університету та соціуму, університету та студента. Конкурентоздатність викладача вищої школи у цьому контексті є результатом дій сукупності умов, що дозволяють педагогу здійснювати безперервну освіту та самоосвіту;

2) Принцип конкурентоздатності суб'єктності викладача, полягає в акцентуації як особистісно необхідної характеристики, реалізації потреби та здатності до саморозвитку та особистісно-професійного становлення. Центрація на суб'єкті означає: а) орієнтацію на особистісні потреби та здібності майбутнього педагога при побудові та виборі кар'єрних стратегій (свобода вибору обмежена лише можливостями людини та корпоративного середовища); б) активність студента у реалізації кроків особистісно-професійного зростання (мотиви, прагнення, ефективність та успішність діяльності); в) розвиток self-компетенцій (характеристик самості) педагога. Таке уявлення підтримується виникненням іншого якості – суб'єктивності, яка «забезпечує формування системи відносин людини себе, до діяльності, себе у діяльності тощо», [64] обумовлюючи професійну позицію і формат професійних майбутніх дій викладача.

3) Принцип комплементарності, що полягає у поданні посилюючої дуальності спектра взаємодій: між викладачами та студентами - членами одного педагогічного колективу (кафедри, підрозділи, вузу); між студентом та освітнім середовищем та/або освітнім простором; між студентськими колективами інших підрозділів та ЗВО.

Цей принцип підтримує циклічність і взаємопов'язаність усіх видів конкурентоздатності вищої школи: викладача, педагогічного колективу, вузу, системи вищої освіти загалом.

4) Принцип позитивності, що розкривається у формуванні поведінкових стратегій кожного майбутнього викладача вищої школи під час професійної діяльності. Позитивність у даному контексті означає здорову конкуренцію – змагання не за конкретне місце (одне замість іншого), а за «перемогу над собою», динаміку власного особистісного розвитку, а також відсутність індивідуальних ризиків в освітній діяльності за підтримки педагогічного колективу. Таким чином, здійснюється не конкуренція в чистому вигляді - модель win-lose (переможець - переможений), а модель win-win (переможець - переможець), коли йдеться про досягнення особистісної та колективної конкурентоздатності.

5) Принцип співробітництва, підтримує ідею формування ефективного педагогічного колективу, коли конкурентоздатність викладача вищої школи виступає як механізм професійного сприяння та доповнення один одного, реалізуючись через формування власної ніші кожного педагога без явної індивідуалістичної спрямованості професійного виживання. Свідома допомога колег, довіра та здорові професійні відносини у педагогічному колективі зумовлюють розвиток корпоративного середовища закладу освіти, створюючи сприятливі умови професійної діяльності та професійного розвитку кожного викладача з позицій зростання його конкурентоздатності.

6) Принцип транспарентності, що зумовлює відкритість та поінформованість процесу розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача вищої школи.

Сутність транспарентності полягає в наступному:

а) формуванні чітких критеріїв оцінки конкурентоздатності викладача вищої школи, прозорих та зрозумілих для всіх сторін, що беруть участь у процесі;

б) наявності діагностичних методик (якісних та кількісних), що дозволяють точно та надійно провести оцінку та аналіз характеристик конкурентоздатності викладача вищої школи;

в) дотримання вимог до якості інформації (достовірність, актуальність та зрозумілість);

Принципово важливою є всебічна система оцінювання результативності професійної діяльності викладача вищої школи: самооцінка, оцінка роботодавця (рейтинг), оцінка педагогічним колективом (безпосереднім керівником, проектувальником кар'єрних стратегій, наставником за напрямом діяльності, колегами) та оцінка споживачем (студентами). Система оцінювання має на меті отримання об'єктивної думки про рівень self-, soft- та hard-компетенцій педагога та перспективи їх розвитку з метою: а) позиціонування майбутнього педагога у професії в цілому; б) уявлення про кар'єрні перспективи педагога (бажані та реальні); в) виявлення проблемних зон професійно-особистісного розвитку; г) одержання мотиваційного змагального ефекту; д) виявлення способів найпродуктивнішого використання сильних сторін педагогічного колективу; е) планування діяльності всього педагогічного колективу на довгостроковий період та ін.

Критерії діагностики конкурентоздатності викладача представлено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Критерії діагностики конкурентоздатності викладача

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерії діагностикиконкурентоспроможності викладача | self-компетенції |  | Рівні:Низький Середній Адаптивний Високий |
| soft-компетенції |
| hard-компетенції |
| Інтегральна оцінка рівня конкурентоздатностівикладача  |

Кожен із критеріїв пов'язаний ставленням «один до багатьох» з усім спектром виділених компонентів конкурентоздатності викладача – само-компетенціями (self-skills), гнучкими компетенціями (soft-skills) та жорсткими компетенціями (hard-skills) та їх проявом на певному рівні. В даному випадку йдеться про їх оцінювання кожним «учасником» професійної діяльності педагога – закладом освіти, педагогічним колективом та студентом, у результаті формується загальна (інтегральна) оцінка конкурентоздатності. Кожна оцінка визначається за підібраною методикою, адаптованою автором до завдань магістерського дослідження.

Зокрема, нами використано внутрішньо університетські (локальні) методики, впроваджені в корпоративне середовище ЗВО (експериментальної бази цього дослідження – Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля) та адаптовані методики до завдань дослідження):

- «Методика рейтингу» (Додаток А, Додаток Б) – оцінка ЗВО, будується на основі щосеместрового аналізу досягнень за кількісними даними;

- Методика «Аналіз педагогічної діяльності» (Додаток В), побудована на основі результатів взаємовідвідування занять магістрантами при проходженні педагогічної практики. Взаємовідвідування занять майбутніми викладачами є формою контролю, вдосконалення, передачі та поширення педагогічного досвіду, способом зовнішнього моніторингу та саморефлексії);

- Методика «Самооцінки конкурентоздатності майбутнього викладача» (Додаток Г) (базується на опитувальниках «Рівень вашої конкурентоздатності» та «Здатності до самоврядування», адаптованих автором). Ця методика побудована на результатах самоаналізу професійної діяльності з позицій самого викладача.

Зважаючи на гуманістичну орієнтацію конкурентоздатності, принципово важливим стає орієнтир на особистість, потреби людини, її власне уявлення про успішність, задоволення професійною діяльністю та творчий розвиток (саморозвиток). Кожна з названих позицій визначає ідентифікацію людини з професією, чим вона ближче – тим більше людина працює над розвитком самокомпетенцій, тим довша та продуктивніша її професійна життєдіяльність, тим легше вона адаптується до змін умов, що трансформують її професійну діяльність – високий рівень self-skills є рушійною силою розвитку soft-skills та hard-skills.

Сукупність самоуявлень та їх адекватність формує рівень вимог, що має значення для кар'єрного розвитку. Реальне усвідомлення свого місця та ролі у професії викладача визначає мотивацію, професійну поведінку, творчий та науковий пошук, тобто безперервно підтримує сильні сторони конкурентоздатності педагога.

Розроблений діагностичний інструментарій досить універсальний і може бути адаптований до особливих умов внутрішньо-університетської оцінки за незначних змін.

Таким чином, сукупність представлених у параграфі організаційно- педагогічних умов розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі підготовки в ЗВО забезпечує можливості стабільних дій у рамках структурного підрозділу університету – кафедри.

Для перевірки розробленого діагностичного інструментарію було здійснено експеримент на базі Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Всього взяли участь в експерименті 11 студентів (майбутні викладачі) кафедри педагогіки, української філології та журналістики. Фактично термін проведення експерименту тривав з 01.03.2024р. по 01.11.2024р.

Опис етапів оцінки:

1) Відповідно до «Методики рейтингу» за аналізований період часу місце студента, майбутнього викладача у рейтингу. Рейтинг складається на підставі об’єктивних та прозорих характеристик, прямих вимірів навчальних досягнень здобувачів вищої освіти з кожного навчального предмета (дисципліни) і до якого включаються всі студенти, які навчаються на певному факультеті (інституті) за денною формою навчання за відповідними освітнім ступенем, курсом та спеціальністю (напрямом підготовки), а також за досягнення у науковій, науково-технічній, громадській та спортивній діяльності. Місце визначається серед загального списку студентів у групі. Залежно від рейтингу здійснюється якісна оцінка рівня конкурентоздатності за наступною шкалою:

- 85 - 100 – високий рівень (інтервал за шкалою конкурентоздатності 3-4 бали);

- 75 - 84 – адаптивний рівень (інтервал за шкалою конкурентоздатності 2-2,99 бали);

- 62 - 74 – середній рівень (інтервал за шкалою конкурентоздатності

1-1,99 бали);

- 54 - 61 – низький рівень (інтервал за шкалою конкурентоздатності до 1 бала).

Рейтингові дані респондентів представлені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Рейтингові дані

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Прізвище та ініціали студента** | **Кількість балів** | **Показники позанавчальної активності** | **Показники позанавчальної активності** |  |
| **за наукову, науково-технічнудіяльність** | **за громадську діяльність** | **за спортивну діяльність** | **Рейтинговий бал** |
| Войтов Дмитро Юрійович  |  0 |  0 | 0  | 0 | 67 | 60,3 |
| Ковтун Богдан Григорович  |  0 | 30 | 0  | 30 | 95 | 88,5 |
| Рожкова Анастасія Юріївна  | 9 | 15 | 0  | 24 | 92 | 85,2 |
| Солянік Артем Едуардович  | 0  | 30 | 0  | 30 | 96 | 89,4 |
| Анохін Михайло Сергійович  | 0  | 0  |  0 | 0 | 81,81 | 73,69 |
| Дмитрієва Альона Григоріївна  |  0 | 3 |  0 | 3 | 87,63 | 79,16 |
| Федоров Кирило Андрійович  |  0 |  0 | 0  | 0 | 91 | 81,9 |
| Бурлаков Євген Ігорович  |  0 |  0 | 0  | 0 | 85 | 76,5 |
| Масендич Олена Андріївна  |  0 | 0  | 0  | 0 | 72 | 64,8 |
| Корнєй Іван Вікторович  |  0 | 0  | 0  | 0 | 68 | 61,2 |
| Білецький Юрій Юрійович  |  0 | 30 | 0  | 30 | 91 | 84,9 |

За результатами, зведеними в таблицю рейтингу, бачимо, що 27% респондентів мають високий рівень, що демонструє високий рівень розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача; 37% отримали адаптивний рівень; 27% - середній рівень; 9% студентів мають низький рівень рейтингу. Відсоткове відображення рівнів рейтингу групи представлено на рисунку 2.1.

*Рисунок 2.1.*

*Рейтинг групи*

2) Відповідно до методики «Аналіз педагогічної діяльності», побудованої на основі результатів взаємовідвідування занять магістрантами при проходженні педагогічної практики. За результатами взаємовідвідувань керівнику практики здається заповнений лист моніторингу заняття, де оцінка кожного компонента здійснюється в балах (2 бали – компонент присутній; 1 бал – компонент частково присутній; 0 балів – компонент відсутній). Бали підсумовуються та розподіляються за рівнями:

- нижче 25 балів – низький рівень (інтервал за шкалою конкурентоздатності до 1 бала);

- від 25 до 35 – середній рівень (інтервал за шкалою конкурентоздатності 1-1,99 бали);

- від 35 до 44 – адаптивний рівень (інтервал за шкалою конкурентоздатності 2-2,99 бали);

- від 45-50 – високий рівень (інтервал за шкалою конкурентоздатності 3-4 бали).

У таблиці 2.4. наведено результати аналізу педагогічної діяльності для студента Х, побудовані на основі відвідування його занять (1-лекційного, 1- практичного протягом проходження педагогічної практики, середні значення компонентів) (Додаток В).

Таблиця 2.4.

Підсумкова зведена таблиця аналізу педагогічної діяльності студента

|  |  |
| --- | --- |
| Компоненти оцінки | Студент X |
| бали | рівень |
| Організаційний компонент | 9 | адаптивний |
| Змістовий компонент | 9 |
| Методичний компонент | 8 |
| Суб'єктний компонент | 8 |
| Педагогічна майстерність | 7 |
| Разом | 41 | 2,7 |

3) Методика «Самооцінки конкурентоздатності майбутнього викладача» (Додаток Г) (базується на опитувальниках «Рівень вашої конкурентоздатності» та «Здатності до самоврядування», адаптованих автором). Ця методика спрямована переважно на самооцінку self- та soft-компетенцій майбутнього викладача, hard-компетенції оцінюються опосередковано. Магістрантам пропонувалася анкета з питаннями та вибором одного з п'яти варіантів відповіді зі зіставленням балів.

Потім розраховувався середній бал та встановлювався рівень самооцінки конкурентоздатності майбутнього викладача за шкалою (Таблиця 2.5.):

- Високий рівень – вище 90 балів (інтервал за шкалою конкурентоздатності 3-4 бали);

- Адаптивний рівень – 71-89 балів (інтервал за шкалою конкурентоздатності 2-2,99 бали);

- Середній рівень – 51-70 балів (інтервал за шкалою конкурентоздатності 1-1,99 бали);

- Недостатній рівень -5 0 балів та нижче (інтервал за шкалою конкурентоздатності до 1 бала).

Рівень самооцінки конкурентоздатності майбутнього викладача Х

Таблиця 2.5.

|  |  |
| --- | --- |
| Компоненти оцінки | Студент |
| бали | рівень |
| Самооцінка | 73 | адаптивний2,2 |

Складемо зведену таблицю оцінювання згідно використання діагностичного інструментарію (Таблиця 2.6.) (тут для кількісного розрахунку якісні рівні конкурентоздатності зіставлені зі шкалою від 1 до 4 відповідно: 1 низький рівень, 2 середній рівень, 3 адаптивний рівень, 4 високий рівень).

Таблиця 2.6.

Зведена таблиця оцінки конкурентоздатності майбутнього викладача Х

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Інструментарій | Студент X | коефіцієнт |
| 1 | Методика рейтингу  | адаптивний | 0,17 |
| 2,47 |
| 2 | Методика аналізу педагогічноїдіяльності | адаптивний | 0,25 |
| 2,7 |
| Інтегральна оцінка | адаптивний |  |
| 2,58 |
| 3 | Самооцінка конкурентоздатності | адаптивний |  |
| 2,2 |

Як видно з аналізу отриманих даних, результати оцінки та самооцінки конкурентоздатності розглянутого викладача Х відрізняються. Цей респондент має занижену самооцінку відносної інтегральної оцінки конкурентоздатності, отриману з інших учасників експерименту. Деталізація факторів оцінки та самооцінки є вирішальними для обґрунтування індивідуальних кар’єрних стратегій майбутнього викладача та формування траєкторії професійного розвитку.

2.3. Методика формування конкурентоздатності майбутніх викладачів в процесі навчання у ЗВО.

Розвиток ринкових відносин створив принципово нову ситуацію в галузі вищої педагогічної освіти. Сьогодні вже недостатньо викладачу просто мати педагогічні знання та вміння.

У зв'язку з цим виникла проблема формування конкурентоздатності у майбутніх викладачів в процесі навчання у ЗВО, що підтверджують результати констатуючого експерименту. Цю проблему можливо ефективно подолати, якщо впроваджувати у навчальний процес спеціально розроблені для цього методики.

У нашій роботі ми будемо дотримуватися думки низки вчених, які розглядають методику як особливість педагогічної діяльності, що включає рекомендації щодо вивчення окремих розділів, тем, проведення різних видів навчальних занять у процесі викладання конкретної навчальної дисципліни [2].

Для досягнення запланованого результату необхідно розробити сукупність форм, методів та засобів взаємодії педагога та студентів.

Щодо методів навчання, при розробці цієї методики особлива увага була приділена активним та інтерактивним методам навчання, під якими розуміються такі методи навчання, застосування яких об'єктивно неможливе без високого рівня зовнішньої та внутрішньої активності студентів. У цій методиці застосовуються такі активні та інтерактивні методи навчання: дискусійний метод, метод аналізу конкретних ситуацій (кейс-метод), круглий стіл, мозковий штурм, тренінг, метод проектів, метод модерації, метод навчання, метод синквейнів, ділові та рольові ігри, бліц-ігри та ін.

 При реалізації представленої методики доцільно використовувати такі засоби навчання: різні джерела навчальної інформації на паперових та електронних носіях, мультимедіа-технології, ресурси глобальної інформаційної мережі, портфоліо студентів тощо.

Перелічені форми, методи та засоби навчання розділені на три взаємопов’язані етапи, кожен з яких спрямований на формування певних особистісних та професійних якостей, необхідних майбутньому конкурентоспроможному викладачу відповідно до виділених етапів.

**Перший етап** присвячений формуванню професійно-педагогічної мотивації та інтересу до обраної професії.

На даному етапі доцільно показати студентам фрагменти з вітчизняних та зарубіжних фільмів, які демонструють цінність педагогічної професії, а також фрагменти з документальних фільмів, що демонструють особистісні та професійні якості великих педагогів (А. Макаренко, Я.А. Коменський, В. Сухомлинський та ін.).

Розроблена нами методика передбачає також колективне обговорення зі студентами наступного питання: «Що змінилося в професії педагога в сучасних умовах?»

На одному з наступних занять можна провести гру «Суд над педагогічною професією». Студентам необхідно розділитися на дві групи – захисники та противники професії. Під час гри викладач коротко записує на дошці всі названі позитивні та негативні сторони педагогічної діяльності. Визначається вагомість кожного плюса та мінуса.

Одне з наступних занять доцільно присвятити питанням побудови кар’єри педагога. Використовуючи метод прикладів, варто підготувати презентацію, яка містить інформацію про кар’єрне зростання відомих працівників освітньої сфери. Після завершення теоретичної частини заняття можна провести зі студентами дискусію-дебати «Гендерні особливості побудови кар’єри в освіті». Причому якщо в групі приблизно рівна кількість юнаків і дівчат, доцільно розвести їх за різними командами для посилення ефекту.

У рамках цієї теми доцільно провести гру під назвою «Через 25 років я бачу тебе…». За умовами гри, студенти розсаджуються, утворюючи коло, після чого кожен учасник уявляє, ким міг би стати його сусід праворуч через 25 років педагогічної діяльності. Свій варіант студент пише на самоклеючому аркуші кольорового паперу (стікер). По черзі учасники гри задають навідні запитання, а інші можуть відповідати або «так/вірно», або «ні/не вірно».

В якості домашнього завдання студентам можна запропонувати розробити макет обкладинки журналу «Професіонал» та замітку до неї за умови, що головна стаття номера присвячена майбутньому фахівцю. Для ефективного виконання завдання студентам необхідно уявити, що минуло багато років, кожен з них – конкурентоспроможний фахівець, що відбувся, який досяг певних успіхів у педагогічній діяльності.

Продовжуючи цю тему, на одному з наступних занять розроблена нами методика передбачає проведення рольової гри «Перший ступінь до моєї кар’єри», в якій група студентів ділиться на «роботодавців» (представників освітньої установи) та «молодих фахівців» (випускників університетів). Відповідно до власних інтересів «молоді фахівці» визначаються з місцем роботи і приходять на співбесіду до «керівників» цих установ. «Керівник» оцінює резюме (підготовлене студентами заздалегідь), особисті якості претендентів на робоче місце і хід самої співбесіди, після чого виносить рішення про зарахування на роботу одного кандидата, який має необхідну конкурентоздатність і професійну компетентністю. На наступному етапі гри, «роботодавці» та «молоді фахівці» змінюються ролями та здійснюють аналогічну взаємодію.

Поряд з аудиторними заняттями на даному етапі доцільно проводити екскурсії в конкурентоспроможні заклади професійної освіти. Зв’язок навчального процесу у ЗВО з освітніми установами, для яких готують фахівців, сприяє розвитку інтересу до педагогічної діяльності, розширенню кола знань про роботу навчальних закладів. Такий взаємозв’язок надає позитивний вплив на формування професійної мотивації та інтересу до обраної професії.

Ефективне використання перерахованих вище методів, форм та засобів навчання дозволить отримати запланований результат першого етапу – формування професійно-педагогічної мотивації та інтерес до обраної професії у майбутніх педагогів.

**Другий етап** присвячений формуванню особистісних якостей майбутнього конкурентоспроможного викладача (цілеспрямованість, відповідальність, самостійність, комунікабельність, креативність, уміння вирішувати конфлікти).

На цьому етапі необхідно показати студентам важливість формування конкурентоздатності для майбутньої успішної педагогічної діяльності.

Студентам варто пояснити значення понять «конкуренція» та «конкурентоздатність». Використовуючи метод евристичної бесіди, доцільно порушити питання про те, в чому різниця між конкурентоспроможним фахівцем і конкурентоспроможною особистістю, чому конкурентоспроможний спеціаліст в одній галузі не завжди виявляється конкурентоспроможним в іншій. Важливо пояснити майбутнім викладачам, що конкурентоспроможний фахівець – це не просто спеціаліст, який витримав конкуренцію. Насамперед це фахівець, який прагне благотворної, високоефективної праці і лише за рахунок цього витримує конкуренцію і досягає поставленої мети.

За допомогою методу прикладів відповідно до розробленої нами методики необхідно представити студентам біографії відомих конкурентоспроможних фахівців, у тому числі й педагогів.

Доцільно підняти перед студентами наступне проблемне питання: «Конкурентоспроможний педагог – міф чи реальність?» Після цього можна організувати круглий стіл, під час якого обговорити зі студентами такі питання:

1) Кого з навколишніх викладачів студенти вважають конкурентоспроможними і чому?

2) Як сформувати конкурентоздатність майбутнього викладача?

Використовуючи метод модерації, можна визначити зі студентами ті якості, які на їхній погляд характеризуватимуть конкурентоспроможного викладача. Для ефективного виконання цієї процедури студенти поділяються на групи (студенти ЗВО, студенти професійно-технічних закладів освіти, батьки студентів та роботодавці). Кожна група виділяє якості, які з погляду наданих їм ролей необхідні конкурентоспроможного педагога. Після цього здійснюється презентація результатів.

З урахуванням виконаної роботи студентам необхідно запропонувати провести самоаналіз своїх конкурентних переваг, після чого доцільно дати їм завдання з розробки програми саморозвитку особистісних та професійних якостей.

Для формування комунікативних якостей у майбутніх викладачів ЗВО одне з наступних занять необхідно присвятити культурі ділового спілкування конкурентоспроможного викладача. Під час цього заняття варто обговорити зі студентами такі питання:

1) загальні правила ділового спілкування педагога;

2) етика телефонної розмови педагога з колегами, батьками, які навчаються тощо;

3) правила ділового листування педагога.

В рамках запропонованої теми можна скористатися методом розігрування ситуацій, наприклад: директор коледжу веде телефонну розмову з міністром освіти; викладач веде телефонну розмову з батьком недбайливого учня; завідувач кафедри веде телефонну розмову з викладачем, який захворів і не може вийти на роботу та ін.

Ситуації, що розігруються, не повинні бути конкретними, оскільки необхідно надати студентам можливість самостійно вибирати предмет розмови, її спрямованість тощо. Після кожного діалогу варто обговорити, наскільки продемонстрована телефонна розмова відповідала правилам телефонних переговорів, вивчених студентами під час теоретичної частини заняття.

Порушуючи питання ділового листування викладача, можна обговорити зі студентами, як з урахуванням правил ділового листування запрошувати студентів для участі у конференції; для участі в олімпіаді; до проходження додаткових курсів та ін.

В якості домашнього завдання доцільно запропонувати студентам за допомогою електронної пошти надіслати один одному ділові листи, використовуючи стиль, характерний для ділового листування.

Отриманий лист, у свою чергу, варто проаналізувати з урахуванням вивчених правил ділового листування.

Окремо потрібно розглянути питання публічних виступів викладача. Після представлення теоретичного матеріалу можна показати студентам відеофрагменти прикладів виступів викладачів, запропонувавши проаналізувати їх з точки зору змісту, стилю виступу, прийомів ораторської майстерності тощо.

Розроблена нами методика передбачає також проведення тренінгу, в якому будь- який студент може відчути себе, наприклад, директором коледжу, який дає інтерв’ю для телебачення про особливості навчання в їхній установі. Цей тренінг пройде більш цікаво та ефективно, якщо записати інтерв'ю на відео, після чого показати групі з метою подальшого аналізу.

Оскільки конкурентоспроможному викладачу необхідно володіти методами вирішення конфліктів у педагогічній сфері, одне з наступних занять доцільно присвятити темі «Конфлікти та стреси у педагогічній діяльності». При цьому студентам варто пояснити, що конфліктні ситуації можуть виникнути не тільки в освітній сфері. Вони притаманні всім людям незалежно від їхньої спеціальності, професії, національності тощо.

Для формування креативності (творчого підходу) у майбутнього викладача одне з наступних занять можна присвятити питанню розвитку творчих здібностей педагога. У рамках цієї теми студентам необхідно дати творче завдання, наприклад; створити педагогічний афоризм, мудру заповідь у педагогіці, моральний кодекс сучасного педагога тощо.

Використання перерахованих методів, форм та засобів навчання дозволить отримати запланований нами результат другого етапу – формування особистісних якостей майбутніх конкурентоспроможних освітян.

Третій етап формування конкурентоздатності майбутнього викладача присвячений вивченню та освоєнню нетрадиційних форм та методів навчання.

Для досягнення необхідного результату були відібрані найбільш актуальні та ефективні на сьогоднішній день нетрадиційні методи та форми навчання: дискусійний метод, метод аналізу конкретних ситуацій (кейс-метод), круглий стіл, мозковий штурм та ін.

Кожному з виділених методів необхідно присвятити окреме заняття, яке доцільно розділити на дві частини: теоретична (вивчення методу) та практична частина (використання методу на практиці).

 За допомогою такої побудови заняття студенти не лише вивчають особливості виділених методів та форм навчання, але й закріплюють отримані знання на практиці.

Як підсумкове заняття даного етапу, доцільно провести рольову гру «Моя перша лекція». Суть гри в наступному: студенти проводять міні-лекцію з використанням нетрадиційних методів та форм навчання (15–20 хв.). Тематика занять може бути як предметною (за спеціальністю студента), так і мета предметною.

Подібне занурення в педагогічну діяльність, не дивлячись на її ігровий характер, може сприяти досягненню запланованого результату даного етапу – вивченню та освоєнню нетрадиційних форм та методів навчання.

Варто також зауважити, що розроблена нами методика передбачає проведення рефлексії на кожному із виділених етапів, оскільки, як стверджує В. Семиченко, «розвиток конкурентоспроможної особистості - це розвиток рефлексивної особистості» [64]. Саме з включенням механізмів рефлексії процес формування конкурентоздатності майбутнього викладача стає керованим.

По завершенню впровадження окремих елементів методики формування конкурентоздатності майбутніх викладачів відбувся констатувально-контрольний етап та проведено перевірку розробленої методики у студентів, і знову здійснено контрольні виміри за допомогою того ж діагностичного інструментарію, а саме методики «Самооцінки конкурентоздатності майбутнього викладача». Потім розраховувався середній бал та встановлювався рівень самооцінки конкурентоздатності майбутнього викладача (Таблиця 2.7.):

Таблиця 2.7.

Порівняльна таблиця рівня самооцінки конкурентоздатності майбутнього викладача Х до та після впровадження методики розвитку конкурентоздатності

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компоненти оцінки | Студент(констатувальний етап)  | Студент(констатувально-контрольний етап) |
| бали | рівень | бали | рівень |
| Самооцінка | 73 | адаптивний2,2 | 82 | адаптивний2,6 |

Як видно з аналізу отриманих даних, результати оцінки та самооцінки конкурентоздатності розглянутого викладача Х відрізняються на етапі констатувального та констатувально-контрольного експерименту. Рівень самооцінки відносної інтегральної оцінки конкурентоздатності, отриманої з інших учасників експерименту значно зріс, що дає нам підстави стверджувати про доцільність використання даної методики розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі навчання у ЗВО.

Таким чином, розроблена нами методика є необхідною та достатньою для формування конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі навчання у ЗВО.

**Висновки до другого розділу**

Узагальнемо основні результати, отримані в результаті вирішення сформульованих завдань другого розділу:

1. Обґрунтовано подання процесу розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача як сукупності методологічних обґрунтувань та організаційно-дидактичних розробок, узагальнених на науково-теоретичному та науково-практичному рівнях.

2. Виділено особливу роль корпоративного середовища університету у розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі навчання в ЗВО, а також значущість внеску у розвиток конкурентоздатності самого викладача та педагогічного колективу. Позитивна конкуренція в групі студентів, а також у межах підрозділів університету (кафедр, інституту) сприяє розвитку всіх циклів конкурентоздатності майбутнього викладача.

3. Обґрунтовано організаційно-педагогічні умови, що змінюють існуючу педагогічну ситуацію у сфері розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі навчання в ЗВО: виявлення та використання ресурсного потенціалу корпоративного середовища освітньої організації вищої освіти; проектування та супровід кар'єрних стратегій викладача вищої школи; розробка та реалізація індивідуальних модульних програм розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі навчання в ЗВО; розробка діагностичного інструментарію процесу розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача. Представлені умови забезпечують здійснення діяльності з розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі навчання в рамках структурного підрозділу закладу освіти з урахуванням усіх можливостей корпоративного середовища, орієнтацією на особисті потреби студента, його сферу професійних інтересів.

4. Розроблено методику формування конкурентоздатності майбутнього викладча в процесі навчання у ЗВО.

6. Представлено інтегральну оцінку конкурентоздатності майбутнього викладача, що базується на внутрішньоуніверситетських методиках рейтингу студентів та анкетуванні, а також методиках аналізу педагогічної діяльності та самооцінки конкурентоздатності майбутнього викладача. Усі методики наведені до єдиної шкали оцінювання, що дозволяє зробити інтегральну оцінку конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі експерименту.

7. Проведено експериментальну роботу з дослідження рівня розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача вищої школи. У ході реалізації констатуючого етапу експерименту через інтегральну оцінку встановлено початковий рівень конкурентоздатності майбутніх викладачів вищої школи з експериментальних груп та самоусвідомлення педагога (самооцінка конкурентоздатності). У ході контрольного етапу експерименту після реалізації окремих елементів методики розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача, орієнтованих на підвищення актуальних компетенцій викладача, знову здійснено контрольні виміри за допомогою того ж діагностичного інструментарію.

Отримані експериментальні дані дали змогу довести ефективність використання методики для забезпечення розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача в процессі навчання у ЗВО.

**ВИСНОВКИ**

Конкурентоздатність як найважливіший елемент економічного ринку визначає затребуваність вироблених товарів, послуг, галузі.

Розглядаючи вищу освіту як складну динамічну систему, що включає множинність елементів, має сенс говорити про кілька видів конкурентоздатності, що існують у її рамках.

Таким чином, сучасна ситуація на ринку освітніх послуг підтримується множинними циклами конкурентоздатності: конкурентоспроможністю педагогічного корпусу, конкурентоспроможністю освітньої організації вищої освіти, конкурентоспроможністю системи вищої освіти. Гуманістична сутність конкурентоздатності вищої освіти на будь-якому її рівні проявляється у вдосконаленні освітньої діяльності, тобто спрямованості на високу якість освітніх послуг, що надаються суспільству.

Резюмуємо основні результати, отримані в результаті магістерського дослідження:

1. Розглянуто подання конкурентоздатності у полі вищої освіти як якісної характеристики його результативності Участь у конкурентному змаганні розглядається у дослідженні як ключовий фактор розвитку вищої освіти, університету, викладацького корпусу, майбутніх фахівців що містить відповідь на глобальні виклики з урахуванням традицій вітчизняної вищої школи.

2. Уточнено поняття «конкурентоздатності викладача» як інтегральна особистісно-професійна характеристика, яка є здатністю гарантувати якісний результат своєї праці, готовність до безперервного професійного розвитку при досягненні затребуваності освітньою організацією та особистісного задоволення професією. Описана структура конкурентоздатності у термінах компетенцій self-skills (само-компетенції: самосвідомість, самореалізація, самоврядування, саморозвиток, саморефлексія); soft-skills (гнучкі компетенції: комунікативність, лідерство, цифрова грамотність, командна робота); hard-skills (жорсткі компетенції: дидактичні, предметні, дослідні), які взаємодіючи, утворюють зовнішній прояв особистісно-професійного потенціалу – конкурентоздатність викладача вищої школи.

3. Розкрито педагогічну сутність конкурентоздатності, що полягає у її творчому потенціалі у формуванні особистісно-професійних якостей та успішному професійно-особистісному самовизначенні майбутнього викладача, а також значущість конкурентоздатності педагога для освітньої організації як каталізатора її безперервного розвитку. Розкрито тезу про «компенсаторність» конкурентоздатності викладача, що підкреслює його прагнення унікальності у сфері досить вузьких особистісно-професійних інтересів при рівні розвитку інших складових професійної діяльності.

4. Показано роль ЗВО у формуванні конкурентоздатності майбутнього викладача з урахуванням вітчизняних традицій організації педагогічної діяльності. Висока гуманістична значимість професії, статус її громадського позиціонування, найвищий професійний рівень педагогів вищої школи, їх академічний розвиток вступає у взаємодію із складнощами організації робочого часу, різноспрямованістю викладацької роботи (наукової, навчальної, методичної, організаційної), особливостями формальних відносин у педагогічній спільноті колективі, цінностями та традиціями конкретного ЗВО, що вимагають обліку під час проєктування процесу розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача.

 5. Обґрунтовано подання методики розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі навчання у ЗВО як сукупності методологічних обґрунтувань та організаційно-дидактичних розробок, узагальнених на науково-теоретичному та науково-практичному рівнях.

6. Обґрунтовано організаційно-педагогічні умови розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі навчання у ЗВО (виявлення та використання ресурсного потенціалу корпоративного середовища; проектування та супровід кар’єрних стратегій викладача; розробка індивідуальної методики розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі навчання у ЗВО; розробка діагностичного інструментарію процесу розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача), що змінюють існуючу педагогічну систему для досягнення поставленої мети та забезпечення можливості продуктивних дій з професійного розвитку.

7. Експериментально доведено ефективність методики розвитку конкурентоздатності майбутнього викладача в процесі навчання у ЗВО. Отримані результати свідчать про те, що розроблена нами методика зумовлює розвиток майбутніх викладачів із спрямованістю на затребувані ринком праці спектр self, soft hard-компетенцій, що дозволяють молодому фахівцю бути конкурентоспроможним у турбулентній соціально-економічній обстановці з умовами професійної педагогічної діяльності, що безперервно змінюються.

Дане дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми, що вивчається, але може мати широке практичне застосування в розвитку системи внутрішньо-університетської освіти викладачів. Проблема дослідження вкрай актуальна і може бути піддана подальшій розробці та пошуку форм та методів розвитку конкурентоздатності викладачів.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Андріяко Т. Ю. Педагогічна сутність і структура конкурентоздатності фахівця / Т. Ю. Андріяко // Вісник Черкаського університету. Сер. Пед. науки. – 2010. – Вип. 189. – Ч. 2. – С. 110 – 116.

2. Андрущенко Т. В. Вимоги до конкурентоспроможного спеціаліста / Т. В. Андрущенко // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2007. – № 5. – С. 43 – 47.

3. Бахмат Н. Конкурентоздатність учителя початкової школи в умовах інформатизації освіти / Н. Бахмат // Збірник наукових праць. УДПУ ім. П. Тичини ; гол. ред. Побірченко Н. С. – Умань : ПП Жовтий О. О. – 2014. № 9. – Ч. 1 – С. 257 – 263.

4. Безпалько О. В. Організація соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у територіальній громаді : теоретико-методичні основи : [монографія] / О. В. Безпалько. – К. : Науковий світ, 2006. – 363 с.

5. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка у схемах і таблицях : навч. посібник / О. В. Безпалько. – К. : Логос, 2003. – 134 с.

6. Бех І. Д. Виховання особистості : у 2 кн. / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2003. – Кн. 1. Особистісно орієнтований підхід : науково-практичні засади. – 344 с.

7. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання : науково-метод. посіб. / І. Д. Бех. – К. : ІЗМН, 1998. – 204 с.

8. Бикова В. О. Управління процесом формування конкурентоздатності фахівця в умовах диверсифікації освіти : автореф. дис. на здобуття наук. спупеня канд. пед. наук : спец. 13.00.06 / В. О. Бикова. – Луганськ, 2013. – 20 с.

9. Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоздатності робочої сили на ринку праці / Д. П. Богиня // Україна : аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 38 – 43.

10. Боднарук І. І. Формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності на основі реалізації акмеологічного підходу : автореф. дис. на здобуття наук. спупеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 / І. І. Боднарук. – Рівне, 2015. – 20 с.

11. Бодруг Н. А. Формування педагогічної майстерності майбутніх учителів гуманітарних спеціальностей засобами інтерактивних технологій : автореф. дис. на здобуття наук. спупеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 / Н. А. Бодруг. – Рівне, 2015. – 22 с.

12. Бондар В. Управління розвитком конкурентоздатності вчителя в процесі професійної підготовки / В. Бондар // Освіта і управління. – 2007. – Т. 10. – № 3/4. – С. 44 – 52.

13. Варій М. Й. Загальна психологія : навчальний посібник / М. Й. Варій. – 2-е видан., випр. і доп. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 968 c.

14. Варій М. Й. Психологія особистості : навч. посібник / М. Й. Варій. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 592 с.

15. Вдовенко І. С. Теоретичні і методичні засади формування конкурентоздатності в процесі підготовки висококваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах : дис. … д-ра пед. наук : 13.00.04 / Вдовенко Ігор Станіславович. – К. , 2013. – 400 с.

16. Волкова Н. Проблема підготовки майбутніх економістів до управлінської діяльності / Н. Волкова // Неперервна професійна освіта : теорія і практика : науково-методичний журнал. – 2002. – Випуск 1 (5). – С. 17 – 26.

17. Галаган Л. В. Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності безробітних – майбутніх підприємців : дис. … канд. психол. наук : 19.00.10 / Галаган Лариса Володимирівна . – К., 2013. – 220 с.

18. Глевацька Н. М. Конкурентоздатність робочої сили регіону : методологія та напрями забезпечення : автореф. дис. на здобуття наук. спупеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 / Н. М. Глевацька. – Кіровоград : Кіровоградський нац. тех. ун-т. – 2006. – 23 с.

19. Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.

20. Грішнова О. А. Конкурентоздатність персоналу підприємства / О. А. Грішнова // Україна : Аспекти праці. – 2005. – № 3. – С. 3 – 9.

21. Грішнова О. А. Освіта й професійна мобільність як чинник конкурентоздатності робочої сили / О. А. Грішнова // Україна : аспекти праці. – 1999. – № 1. – С. 3 – 8.

22. Дубасенюк О. А. Передумови розвитку акмеологічного середовища для підготовки педагога-професіонала : досвід і перспективи розвитку / О. А. Дубасенюк // Акмеологія – наука XXI століття : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. / за заг. ред. В. О. Огнев’юка – К. : Київськ. ун-т імені Бориса Гринченка, 2011. – С. 23 – 27.

23. Дубініна О. С. Використання гумору у педагогічній діяльності / О. С. Дубініна // Вісник Національного технічного університету України „Київський політехнічний інститут”. – Сер. Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2012. – № 1. – С. 90 – 93.

24. Єрмакова С. С. Формування професійно-педагогічних цінностей у майбутніх учителів початкових класів : дис. … канд. пед. наук : 13.00.04 / Єрмакова Світлана Станіславівна. – Одеса, 2003. – 266 с.

25. Жаліло Я. А. Конкурентоздатність економіки України в умовах глобалізації / Я. А. Жаліло ; (ред.), Я. Б. Базилюк, Я. В. Белінська, С. В. Давиденко, В. А. Комаров ; Національний ін-т стратегічних досліджень. – К. : Знання України, 2007. – 478 с.

26. Желанова В. В. Динаміка середовищеутворення у технології контекстного навчання майбутнього вчителя початкових класів / В. В. Желанова // Педагогічний процес : теорія і практика : збірник наукових праць. − К. : ТОВ „Видавниче підприємство „Едельвейс”, 2014. – Вип. № 4. – С. 27 – 32.

27. Завалевський Ю. Конкурентоспроможний вчитель : теорія і практика / Ю. Завалевський. – Чернівці : Букрек, 2010. – 216 с.

28. Зязюн І. А. Педагогіка добра : ідеали і реалії : Наук.-метод. посіб. / І. А. Зязюн. − К. : МАУП, 2000. − С. 288.

29. Іляш О. І. Діагностика ринку праці в умовах конкуренції / О. І. Іляш, О. А. Петренко // Науковий вісник. – 2007. – Вип. 17.1. – С. 211 – 214.

30. Кальницька К. Мотивація професійного розвитку педагога / К. Кальницька // Освіта і управління. – 1997. – № 4. – С. 130 – 141.

31. Карпенчук С. Творчість як передумова конкурентоздатності вчителя / С. Карпенчук // Нова пед. думка. – 2008. – № 4. – С. 134 – 140.

32. Конкурентоздатність як міра відповідності стратегії розвитку і стратегії організаційних змін / С. Б. Холод, С. В. Грушевський // Вісник економічної науки України. − 2014. − № 1 (25). − С. 128 – 131.

33. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи : навч. посібник / А. І. Кузьмінський. – К. : Знання, 2005. – 486 c.

34. Курлянд З. Н. Професійна усталеність вчителя – основа його педагогічної майстерності / З. Н. Курлянд. – Одеса, 1995. – 160 с.

35. Кучерявець В. Г. Технологія портфоліо у процесі професійної підготовки майбутнього вчителя / В. Г. Кучерявець // Наукові записки Ніжинського державного університету ім. М. Гоголя. Сер. : Психологопедагогічні науки. – 2012. – № 2. – С. 128 – 130.

36. Леган І. М. Конкуренція і конкурентоздатність на ринку праці: концептуалізація базових понять / І. М. Леган // Інноваційна економіка. – 2012. – № 2 [28]. − С. 105 − 109.

37. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист : навч. посіб. із соц. політики / Е. Лібанова, О. Палій. – К. : Вид-во Соломії Павличко „Основи”, 2004. – 491 с.

38. Лісогор Л. С. Конкурентність ринку праці : механізми реалізації : [монографія] / Л. С. Лісогор. – К. : ДУ Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2005. – 168 с.

39. Лозова В. І. Формування педагогічної компетентності викладачів вищих навчальних закладів освіти / В. І. Лозова // Педагогічна підготовка викладачів вищої школи : матеріали міжвуз. наук.-практ. конф. / за заг. ред. І. Ф. Прокопенка, В. І. Лозової. – Х. : ОВС, 2002. – С. 65 − 71.

40. Локшина О. І. Моніторинг рівня досягнень компетентностей: інноваційні підходи / О. І. Локшина // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / під заг. ред О. В. Овчарук. – К., 2004. – С. 26 – 33.

41. Луговий В. І. Педагогічна освіта в Україні : структура, функціонування, тенденції розвитку / В. І. Луговий ; за заг. ред. акад. О. Г. Мороза. – К. : МАУП, 1994. – 196 с.

42. Максим’юк Д. А. Управління конкурентоздатністю : Підручник / Д. А. Максим’юк. – Х. : Основа, 2004. – 500 с.

43. Медведь В. В. Основи формування конкурентоздатності фахівця : чинники, складові, критерії / В. В. Медведь // Теорія і методика управління освітою. – 2011. – № 7. – С. 8 − 11.

44. Мешко Г. М. Вступ до педагогічної професії : навч. посібник / Г. М. Мешко. – К. : Академвидав, 2010. – 200 с.

45. Моделювання портфоліо педагога : навч.-метод. посібник / уклад. Н. В. Бахмат, Кам’янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка. – 2-е вид., переробл. і доповн. – Кам’янець-Подільський : ПП Буйницький О. А. , 2014. – 72 с.

46. Назаренко Г. Формування конкурентоспроможного вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти / Г. Назаренко // Нова педагогічна думка. – 2008. – № 4. – С. 83 – 85.

47. Національна доктрина розвитку освіти [Електронний ресурс] : затверджена Указом Президента України від 17 квітня 2002 року № 347/2002. – Режим доступу : http://www.mon.gov.ua/.– Назва з екрану

48. Нечипорук Л. Портфоліо-технологія як інноваційна особистісно орієнтована технологія навчання у ВНЗ / Л. Нечипорук // Нова педагогічна думка. – 2014. – № 1. – С. 22 – 25.

49. Овчарук О. В. Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи / О. В. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.

50. Острянська О. А. Акмеологічні технології професійної підготовки майбутніх педагогів в умовах освітньо-виховного комплексу регіону / О. А. Острянська // Вісник Глухівського держ. пед. ун-ту. – Сер. : Педагогічні науки. – 2010. – Вип. 16. – С. 17 – 23.

51. Паніотто В. I. Статистичний аналіз соціологічних даних / В. І. Паніотто, В. С. Максименко, Н. М. Харченко. – К. : Вид. дім „КМ Академія”, 2004. – 270 с.

52. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці : теорія і практика регулювання / І. Л. Петрова. – К. : Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.

53. Петрюк І. М. Конкурентоздатність майбутнього спеціаліста з соціальної педагогіки як показник якості вузівської підготовки / І. М. Петрюк // Наука і освіта. – 2007. – № 1 – 2. – С. 164 – 167.

54. Пєхота О. М. Особистісно орієнтована освіта і технології : [монография] / О. М. Пєхота // Неперервна професійна освіта : проблеми, пошуки, перспективи / за ред. І. А. Зязюна. – К. : Віпол, 2000. – С. 274 – 297.

55. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій : навч. посібник / О. М. Пєхота, В. Д. Будак, А. М. Старева, К. Ф. Нор, В. І. Шуляр, І. М. Михайлицька, І. В. Манькусь ; за ред. І. А. Зязюна, О. М. Пєхоти. – К. : вид-во А.С.К., 2003. – 240 с.

56. Піддубний І. О. Управління міжнародною конкурентоздатністю підприємства : навч. посібник / І. О. Піддубний, А. І. Піддубна. – Х. : „ІНЖЕК”, 2004. – 264 с.

57. Підласий І. П. Діагностика та експертиза педагогічних проектів : навч. посіб. / І. П. Підласий. – К. : Либідь, 1998. – 343 с.

58. Портер М. Стратегія конкуренції : Методика аналізу галузей і діяльності конкурентів / М. Портер ; пер. з англ. А. Олійник та Р. Сільський. – К. : Основи, 1997. – 390 с.

59. Пуцентейло П. Р. Конкуренція як економічна категорія / П. Р. Пуцентейло // Економіка АПК. – 2007. – № 4. – С.122 – 126.

60. Савченко В. А Управління розвитком персоналу / В. А. Савченко – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.

61. Саєнко Н. Забезпечення художньо-естетичного розвитку студентів вищих технічних навчальних закладів / Н. Саєнко // Нова педагогічна думка. – 2014. – № 2. – С. 102 – 105.

62. Семенюк М. П. Акмеологічні технології у підготовці магістра педагогічної освіти / М. П. Семенюк // Акмеологія в Україні : Теорія і практика : всеукраїн. наук. журн. / ред. В. Огнев’юк. – К. , 2010. – С. 68 – 75.

63. Семикіна М. В. Конкуретноспособність працівника та ціна робочої сили на ринку праці / М. В. Семикіна // Україна : аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 8 – 11.

64. Семиченко В. А. Пріоритети професійної підготовки : діяльнісний чи особистісний підхід? / В. А. Семиченко // Неперервна професійна освіта : проблеми, пошуки, перспективи : [монографія] / за ред. І.А. Зязюна. – К. : Віпол, 2000. – 636 с.

65. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності : Навч. посібн. / В. А. Семиченко – К. : Вища школа, 2004. – 335 с.

66. Стрельніков В. Розвиток особистісних смислів та ціннісних орієнтацій педагога / В. Стрельніков // Шлях освіти. – 2001. – № 2. – С. 11 – 13.

67. Тараненко І. Г. Демократичні цінності у процесі становлення громадянина / І. Г.Тараненко // Педагогіка і психологія. – № 1(14), 1997. – С. 150 – 152.

68. Ткачова Н. О. Аксіологічний підхід до організації педагогічного процесу в загальноосвітньому навчальному закладі : [монографія] / Н. О. Ткачова. – Луганськ : ЛНПУ імені Т. Г. Шевченка; Х. : Вид-во „Каравела” 2006. – 300 с.

69. Томас Е. Д. Про формування мотиваційної готовності студентів до майбутньої професійної діяльності / Е. Д. Томас // Психологія : Республіканський науково-методичний збірник. – К., 1984. – Вип. 23. – С. 85 – 93.

70. Цимбал О. І. Незайняте населення України : оцінка та напрями забезпечення конкурентоздатності на ринку праці : автореф. дис. На здобуття наук. спупеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 / О. І. Цимбал. – К. : РВ ПС України НАН України. – 2000. – 20 с.

71. Щур С. Методика оцінки конкурентоздатності управлінського потенціалу / С. Щур // Україна : аспекти праці. – 1999. – № 7. – С. 34 – 37.

**ДОДАТКИ**

Додаток А

**Розрахунок рейтингового бала**

Рейтинговий бал визначається за наступною формулою:

R = 0,9 \* Rн + 0,1 \* Rп

де:

R - рейтинговий бал студента (за 100-бальною шкалою);

Rн - показник навчальних досягнень студента;

Rп - показник позанавчальної активності студента.

Показник навчальних досягнень студента визначається за формулою:



де:

Rн - показник навчальних досягнень студента;

О1 - оцінка за навчальну дисципліну, курсову роботу (проект), практику;

N1 - коефіцієнти, які дорівнюють 3 для навчальних дисциплін за якими
підсумковий контроль проведений у формі іспиту, для курсових робіт (проектів), практик; дорівнюють 1 для навчальних дисциплін за якими підсумковий контроль проведений у формі заліку (диференційованого заліку); дорівнюють 0 для позакредитних дисциплін.

У рейтингу успішності студенти впорядковуються за незростанням рейтингового балу.

У випадку виникнення спірних ситуацій (однаковий рейтинговий бал у одного та більше студентів) при формуванні рейтингу успішності, вища позиція надається особі з більшим значенням складової за навчальні досягнення.

Оцінювання позанавчальної діяльності.

1. Для визначення показника позанавчальної активності студентів затверджуються показники позанавчальної активності за 3 видами діяльності:

1) науковою, науково-технічною (максимальне значення 40);

2) громадською (максимальне значення 30);

3) спортивною (максимальне значення 30);

2. Показник позанавчальної активності студента визначається як сума балів за різними видами діяльності (максимальне значення 100).

3. Сума балів за позанавчальну активність студента підраховується здобувачем вищої освіти самостійно відповідно до таблиці самоаналізу (Додаток Б), затверджується старостою та куратором академічної групи не пізніше, ніж за тиждень до початку семестрового контролю. Якщо сума додаткових балів студента перевищує визначене максимальне значення (100), то додатковий бал встановлюється рівним максимальному значенню (100).

До таблиці самоаналізу вносяться лише відомості підтверджені відповідними документами (оригіналами публікацій, сертифікатів, свідоцтв тощо). Здобувач вищої освіти додає копії підтверджуючих документів до таблиці самоаналізу.

Відомості результатів позанавчальної активності із копіями підтверджуючих документів подаються кураторами до деканату не пізніше першого дня семестрового контролю. Куратор академічної групи несе персональну відповідальність за своєчасність подання відомостей та достовірність вказаних в них балів.

Керівник відділу з організації виховної та соціальної роботи контролює своєчасність подання відомостей результатів позанавчальної активності та засвідчує їх своїм підписом. Копії підтверджуючих документів зберігаються в деканаті протягом семестру. Впродовж цього часу керівник відділу з організації виховної та соціальної роботи проводить перевірку результатів позанавчальної активності.

У випадку подання недостовірних відомостей здобувач вищої освіти втрачає право на отримання академічної стипендії до підведення підсумків наступного семестрового контролю.

Додаток Б

|  |  |
| --- | --- |
| СФакультет (інститут)  | Факультет гуманітарних та соціальних наук СНУ ім. В. Даля   |
| Спеціальність (напрям підготовки)  | 015.39 Професійна освіта. Цифрові технології |
| Група  | ПОЦТ-24дм |

 Додаток 2 до правил призначення академічних стипендій у СНУ ім. В. Даля

**ТАБЛИЦЯ САМОАНАЛІЗУ ПОЗАНАВЧАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ СТУДЕНТА**

**Прізвище, ім’я та по батькові**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** **з/п**  | **Назва показника позанавчальної активності**  | **Кількість балів**  | **Кількість результатів**  | **Отримані бали**  |
| **НАУКОВА, НАУКОВО-ТЕХНІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ**  |
| 1.  | Участь у всеукраїнському або міжнародному конкурсі студентських наукових робіт  | 15  |   |  |
| 2.  | Участь в університетському конкурсі студентських наукових робіт  | 7  |   |  |
| 3.  | Участь та перемога (призове місце) у всеукраїнському або міжнародному конкурсі студентських наукових робіт  | 40  |   |  |
| 4.  | Участь та перемога (призове місце) в університетському конкурсі студентських наукових робіт  | 15  |   |  |
| 5.  | Виступ на всеукраїнській або міжнародній науковій конференції, участь в роботі регіонального форуму IT-ідея  | 5  |   |  |
| 6.  | Виступ на університетській науковій конференції  | 3  |   |  |
| 7.  | Публікація статті у науковому виданні за кордоном  | 25  |   |  |
| 8.  | Публікація статті у фаховому науковому виданні в Україні  | 15  |   |  |
| 9.  | Публікація статті у нефаховому науковому виданні в Україні  | 7  |   |  |
| 10.  | Публікація тез доповіді на конференції за кордоном  | 5  |   |  |
| 11.  | Публікація тез доповіді на конференції в Україні  | 3  |   |  |
| 12.  | Участь у всеукраїнській або міжнародній студентській олімпіаді  | 10  |   |  |
| 13.  | Участь в університетській студентській олімпіаді  | 3  |   |  |
| 14.  | Участь та перемога (призове місце) у всеукраїнській або міжнародній студентській олімпіаді  | 40  |   |  |
| 15.  | Участь та перемога (призове місце) в університетській студентській олімпіаді  | 10  |   |  |
| 16.  | Участь у виконанні науково-дослідної роботи (держбюджетної або госпрозрахунковою)  | 10  |   |  |
| 17.  | Заявка на винахід, отримання патенту  | 15  |   |  |
| 18.  | Участь в роботі навчально-наукових структурних підрозділів університету (ресурсний центр зі сталого розвитку, юридична клініка, дебатний клуб тощо)  | 10  |   |  |
| **Сума балів на наукову, науково-технічну діяльність**  |  |
| **ГРОМАДСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ**  |
| 19.  | Організація та проведення всеукраїнських, обласних, міських просвітницьких, культурних екологічних, благодійних заходів тощо  | 20  |   |  |
| 20.  | Організація та проведення університетських просвітницьких, культурних екологічних, благодійних заходів тощо  | 15  |   |  |
| 21.  | Організація та проведення факультетських просвітницьких, культурних екологічних, благодійних заходів тощо  | 10  |  |  |
| 22.  | Участь у міжнародних, всеукраїнських просвітницьких, культурних екологічних, благодійних заходах тощо  | 7  |   |  |
| 23.  | Участь в обласних, міських, університетських просвітницьких, культурних екологічних, благодійних заходах тощо  | 5  |   |  |
| 24.  | Участь у факультетських просвітницьких, культурних екологічних, благодійних заходах тощо  | 3  |   |  |
| 25.  | Відвідування обласних, міських заходів за дорученням керівництва університету, факультету (інституту)  | 1  |   |  |
| 26.  | Виконання обов’язків голови координаційної ради студентського самоврядування  | 25  |   |  |
| 27.  | Виконання обов’язків голови профспілкової організації студентів університету  | 15  |   |  |
| 28.  | Виконання обов’язків заступника голови координаційної ради студентського самоврядування  | 15  |   |  |
| 29.  | Виконання обов’язків голови студентської ради факультету (інституту), гуртожитку  | 15  |   |  |
| 30.  | Виконання обов’язків заступника голови студентської ради факультету (інституту), гуртожитку  | 7  |  |  |
| 31.  | Виконання обов’язків члена студентської ради факультету (інституту), гуртожитку  | 3  |   |  |
| 32.  | Виконання обов’язків старости академічної групи  | 3  |   |  |
| 33.  | Виконання обов’язків члена Вченої ради університету  | 10  |   |  |
| 34.  | Членство у керівних органах громадських організацій  | 5  |   |  |
| 35.  | Членство у консультативно-дорадчих органах створених при облдержадміністрації, Сєвєродонецькій міській раді  | 5  |   |  |
| 36.  | Стажування (участь у програмі академічної мобільності) за кордоном  | 30  |   |  |
| 37.  | Стажування (участь у програмі академічної мобільності) в Україні  | 20  |   |  |
| 38.  | Проходження додаткових курсів, тренінгів, семінарів (за наявності свідоцтв, сертифікатів про проходження)  | 5  |  |  |
| 39.  | Керування роботою студентського клубу  | 7  |   |  |
| 40.  | Участь в роботі студентського клубу  | 3  |   |  |
| 41.  | Керування роботою студентського прес-центру університету  | 10  |   |  |
| 42.  | Участь в роботі студентського прес-центру університету  | 3  |   |  |
| 43.  | Участь в трудовому семестрі  | 7  |   |  |
| **Сума балів на громадську діяльність**  |  |  |  |
| **СПОРТИВНА ДІЯЛЬНІСТЬ**  |  |  |
| 44.  | Організація та проведення обласних, міських спортивних, спортивнотуристичних, фізкультурно-оздоровчих заходів  | 20  |   |  |
| 45.  | Організація та проведення університетських спортивних, спортивнотуристичних, фізкультурно-оздоровчих заходів  | 15  |   |  |
| 46.  | Організація та проведення факультетських спортивних, спортивнотуристичних, фізкультурно-оздоровчих заходів  | 10  |   |  |
| 47.  | Участь у міжнародних, всеукраїнських, спортивних, спортивнотуристичних, фізкультурно-оздоровчих заходах  | 7  |   |  |
| 48.  | Участь в обласних міських, університетських спортивних, спортивнотуристичних, фізкультурно-оздоровчих заходах  | 5  |   |  |
| 49.  | Участь у факультетських спортивних, спортивно-туристичних, фізкультурно-оздоровчих заходах  | 3  |   |  |
| 50.  | Участь та перемога (призове місце) у міжнародних, всеукраїнських спортивних, спортивно-туристичних, фізкультурно-оздоровчих заходах  | 30  |   |  |
| 51.  | Участь та перемога (призове місце) в обласних міських, університетських спортивно-туристичних, фізкультурно-оздоровчих заходах  | 15  |   |  |
| 52.  | Участь та перемога (призове місце) у факультетських спортивних, спортивно-туристичних, фізкультурно-оздоровчих заходах  | 10  |   |  |
| 53.  | Організація роботи спортивної секції  | 10  |   |  |
| **Сума балів за спортивну діяльність**  |  |  |  |
| **ЗАГАЛЬНА СУМА БАЛІВ**  |  |  |  |

 Студент.

 (підпис) (прізвище та ініціали)

 Староста академічної групи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (підпис) (прізвище та ініціали)

 Куратор академічної групи . \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (підпис) (прізвище та ініціали)

**Примітки:**

1. У випадку подання недостовірних відомостей здобувач вищої освіти втрачає право на отримання академічної стипендії до підведення підсумків наступного семестрового контролю!
2. У цьому переліку університетськими вважаються заходи, участь в яких беруть студенти не менше, ніж 4 факультетів (інститутів) університету.
3. При підрахунку балів за пп. 8-12 вони рівномірно поділяються між всіма співавторами, які є студентами Університету.
4. При підрахунку балів за пп. 26-32 враховується лише найвищий показник із наявних.
5. Нарахування балів за п. 34 здійснюється за наявності балів за пп. 19-20.
6. Нарахування балів за пп. 7-11 не здійснюється у випадку публікації роботи у Російській Федерації, на території невизнаних державних утворень (Південна Осетія, Абхазія, Придністровська Молдавська Республіка тощо) та тимчасово окупованій території України (АР Крим, окремі райони Луганської та Донецької областей).

Додаток В

**Карта аналізу відвіданого заняття**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Результативно-цільовий аспект – робота зі студентами для досягнення цілей і результатів заняття | Критеріїоцінювання | Коментарі |
| Цілепокладання | відповідність робочій програмі  |  |
| зрозумілість цілей заняття студентам |  |
| рефлексія зі студентами  | пов'язане з реальними діями студентів  |  |
| дозволяє отримувати зворотний зв'язок від студентів  |
| контроль  | критерії оцінювання зрозумілі для студентів  |  |
| адекватність оцінки навчальних досягнень  |  |
| Змістовний аспект - виявлення особливостей реалізації навчального змісту |
| постановка проблем, проблемнихпитань перед студентами | проблеми, що розглядаються на занятті, є доцільними та адекватними реальній ситуації |  |
| Робота з навчальною інформацією різногорівня | відповідає цілям заняття |  |
| Типи питань і відповідей викладача і студентів | - проблемні- конкретні- узагальнені |  |
| Предметно-технологічний аспект - застосування інформаційних технологійз урахуванням особливостей навчального предмету |
| використання засобів візуалізації | Доцільність |  |
| Адекватність навчального матеріалу |  |
| сприйняття студентами |  |
| особливості використання комп'ютера (ПК),інтерактивних технологій (ІТ) | Доцільність |  |
| співмірність можливостям студентів |  |
| Організаційний аспект - інструкції викладача і форми організації роботи |
| інструкції з організації роботи студентів | відповідають видам навчальної роботи |  |
| зрозумілі для студентів |  |
| ініціювання та ведення групової дискусії | Відповідність тематики можливостям студентів |  |
| Відповідність питань можливостям студентів |  |
| організація групових форм діяльності студентів | доцільність і результативність |  |
| відповідність завдань групової роботиможливостям студентів |  |
| Міжособистісний аспект - керівництво міжособистісним взаємодією зі студентами |
| заохочення  | Відповідність досягненням |  |
| Зрозумілість критеріїв студентам |  |
| Оцінювання | Зрозумілість критеріїв оцінювання студентам |  |
| Реакція викладача на поведінку студентів на занятті | Адекватність реагування на стандартнуповедінку студентів |  |
| Зрозумілість і прийняття реакції викладача студентами |  |

Додаток Г

МЕТОДИКА САМООЦІНКИ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ

На кожне запитання необхідно дати один із п'яти варіантів відповіді. При підрахунках варіанти відповідей оцінюються в такий спосіб; а) 5 балів, б) 4 бали, в) 3 бали, г) 2 бали, д) 1 бал. Після переведення результатів у бали та їх підсумовування (не рахуючи питання 1), виходить число в інтервалі від 20-100.

|  |
| --- |
| **1. Вкажіть стаж своєї педагогічної діяльності:** |
| а) менше 2 років | б) від 2 до 7років | в) від 7 до 15 років | г) від 15 до 25 років | д) понад 25 років |
| **2. Я знаю план свого кар'єрного розвитку у педагогічній професії на найближчі два- три роки:** |
| а) так | б) скоріше так, | в) важко сказати | г) швидше, ні | д) ні |
| **3. Мене задовольняє рівень моєї заробітної плати у педагогічній діяльності:** |
| а) так | б) скоріше так, | в) важко сказати | г) швидше, ні | д) ні |
| **4. У мене вистачає енергії, щоб довести розпочату професійну справу до кінця** |
| а) так | б) скоріше так, | в) важко сказати | г) швидше, ні | д) ні |
| **5. Я втомлююся після роботи:** |
| а) так | б) скоріше так, | в) важко сказати | г) швидше, ні | д) ні. |
| **6. Мій керівник та колеги вважають мене професіоналом:** |
| а) так | б) скоріше так, | в) важко сказати | г) швидше, ні | д) ні. |
| **7. Мені часто вдається знаходити нестандартні рішення професійних проблем:** |
| а) так | б) найчастіше | в) коли як | г) швидше, ні | д) ні |
| **8. Я швидко освоюю нові види професійної діяльності:** |
| а) так | б) скоріше так, | в) важко сказати | г) швидше, ні | д) ні. |
| **9. Я часто буваю ініціатором нововведень у педагогічному колективі кафедри**: |
| а) так | б) скоріше так, | в) важко сказати | г) швидше, ні | д) ні |
| **10. Я висловлюю свою професійну думку, навіть якщо вона комусь не подобається:** |
| а) так | б) скоріше так, | в) важко сказати | г) швидше, ні | д) ні |