

Київський університет імені Бориса Грінченка

КАРПЕНКО АНАСТАСІЯ СЕРГІЇВНА

УДК: 378.4-051:004.7(043.3)

**РОЗВИТОК ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ
ОРГАНІЗАЦІЙНО-НАВЧАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ В УНІВЕРСИТЕТІ**

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук



Київ – 2021

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Київському університеті імені Бориса Грінченка, м. Київ.

Науковий керівник: кандидат педагогічних наук, доцент
Жильцов Олексій Борисович,
Київський університет імені Бориса Грінченка,
проректор з науково-методичної
та навчальної роботи.

Офіційні опоненти: доктор педагогічних наук, професор
Атаманчук Юрій Миколайович,
Класичний приватний університет,
професор кафедри освіти
та управління навчальним закладом;

кандидат педагогічних наук, доцент
Беспарточна Олена Іванівна,
Кременчуцький національний університет
імені Михайла Остроградського,
доцент кафедри психології,
педагогіки та філософії.

Захист дисертації відбудеться 06 квітня 2021 року об 11 год. 00 хв. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.133.06 у Київському університеті імені Бориса Грінченка за адресою: 04053, м. Київ, вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Київського університету імені Бориса Грінченка (04212, м. Київ, вул. Маршала Тимошенка, 13-Б) і на сайті kubg.edu.ua.

Автореферат розіслано « ____ » березня 2021 року.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



М.В. Братко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Становлення і розвиток цифрового суспільства є першочерговою ознакою сьогодення. Саме в такій спільноті активно розвиваються цифрові технології, створюються умови для ефективного використання знань, необхідних у всіх сферах суспільного життя.

На сучасному етапі розвитку освіти у закладах вищої освіти (ЗВО) відбувається стрімке використання цифрових технологій. Науковці одностайні у думці, що розвиток і повсякденне, систематичне використання цифрових технологій створює умови для професійного удосконалення всіх суб'єктів ЗВО.

Перспективним напрямом функціонування ЗВО є використання сучасних цифрових технологій у діяльності організаційно-навчальних підрозділів університету, які реалізують різноманітні функції щодо організації освітнього процесу, виконання основних статутних завдань ЗВО та посадових обов'язків. Зазначене вимагає від співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті відповідний розвиток цифрової компетентності. Отже, дослідження розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті є однією з актуальних науково-педагогічних проблем в Україні.

Актуальність означеної проблеми окреслено у законодавчих і нормативно-правових актах, а саме: Законах України «Про освіту» (2017), «Про вищу освіту» (2014), «Про Національну програму інформатизації» (1998), «Про Концепцію Національної програми інформатизації» (1998), «Про інформацію» (1992), «Про електронні комунікації» (2020), Указі Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» (2013), постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Єдину державну електронну базу з питань освіти» (2018), спільній декларації міністрів освіти Європи «Європейський простір у сфері вищої освіти» (1999), Проекті Закону України «Про цифровий порядок денний України» (2020) та ін.

Проблема розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті вирізняється багатоаспектністю й інноваційністю. Витоки її дослідження знайшли відображення в наукових працях учених щодо освіти впродовж життя: Ю. Атаманчука (управління освітою), В. Кременя (мультимодальність цифрової сучасності), В. Бикова, Н. Морзе (цифровізація освіти), С. Сисоєвої (інноваційність в освіті), В. Огнев'юка (засади сталого суспільного розвитку), Л. Хоружої (компетентнісний підхід у вищій освіті) та інших.

Значний внесок у розвиток методології інформаційного суспільства, що обґрунтовують сутність цифровізації та її вплив на систему освіти, висвітлено в наукових працях В. Бикова, А. Гуржія, Н. Морзе, О. Співаковського, О. Спіріна та інших учених.

Основні положення теорії розвитку цифрової компетентності знайшли своє відображення у працях українських і зарубіжних науковців різних галузей знань: В. Андрущенко, І. Зязюна, В. Кременя, В. Огнев'юка (філософія освіти); С. Сисоєвої,

Л. Хоружої, В. Ягупова (реалізація компетентнісного підходу у вищій школі); О. Беспарточної, Р. Гуревича, Дж. Ендерсона (J. Anderson), О. Коношевського, М. Хорна (M. Horn) (психолого-педагогічні особливості впровадження цифрових технологій в освітній процес); О. Адаменка, О. Андреева, В. Бикова, Д. Бодненка, О. Буйницької, Б. Гершунського, М. Жалдака, О. Жильцова, В. Лапінського, Я. Мудрого, О. Нестерової, А. Пилипчука, І. Підласого, Т. Підгорної, Є. Полата, В. Прошкіна, С. Ракова, Ю. Рамського, О. Співаковського, О. Спіріна, А. Суценка, Ю. Триуса, В. Хомича (впровадження цифрових технологій в освітній процес); О. Литвиненко, В. Олексюка, Є. Патаракіна, Б. Ярмахова (використання соціальних інтернет-сервісів в освітньому просторі); Ю. Жука, В. Козирева, Ю. Мануйлова, І. Машкіної, Л. Шевченко (модельовання єдиного інформаційно-освітнього простору); О. Глазунової, О. Кузьмінської, Н. Морзе (методичні аспекти використання цифрових технологій у професійній діяльності).

Провідні напрями наукових досліджень щодо інформаційного управління освітнім процесом у ЗВО на сьогодні засвідчено в працях Б. Аграновича, А. Аржанової, Ю. Атаманчука, О. Глушак, Н. Кудас, О. Співаковського, А. Тихонова, Я. Федорової, В. Філіппової.

Питання розвитку цифрових компетентностей вивчали П. Безпалов, В. Биков, В. Браздейкіс (V. Brazdeikis), В. Вембер, А. Гуржій, І. Іванюк, О. Кузьмінська, М. Лещенко, С. Литвинова, І. Малицька, Н. Морзе, О. Овчарук, Ю. Рамський, Д. Рікен (D. Riken), С. Сисоєва, О. Сороко, О. Спірін, О. Тимченко, О. Шилова та ін.

У наукових публікаціях останніх років розглянуто низку питань, дотичних до проблеми дослідження, які висвітлюють розвиток цифрової компетентності та створення єдиного інформаційного простору ЗВО засобами сучасних цифрових технологій.

Аналіз наукових, науково-методичних, психолого-педагогічних і методичних джерел засвідчив, що у контексті наукових здобутків проблема розвитку саме цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті ще не стала предметом окремого комплексного дослідження. Її вивчення уможливить також розв'язання низки суперечностей, а саме між:

- зростаючими вимогами суспільства до використання цифрових технологій у професійній діяльності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті та реальним станом їх готовності до цього;

- сучасними викликами до якості професійної діяльності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті та відсутністю відповідної системи роботи з розвитку цифрової компетентності;

- потребою у розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті та розробленістю відповідного інформаційно-методичного забезпечення реалізації цього процесу.

Аналіз наукових праць і практичний досвід використання цифрових технологій у діяльності організаційно-навчальних підрозділів університету, актуальність проблеми, практична значущість, недостатній опис використання в освітній діяльності, необхідність подолання виявлених суперечностей зумовили вибір теми

дисертації «Розвиток цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано в межах науково-дослідних тем: кафедри теорії та історії педагогіки Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка «Зміст і технології забезпечення якості неперервної педагогічної освіти в умовах євроінтеграції» (реєстраційний номер № 0116U003295); кафедри комп'ютерних наук і математики Факультету інформаційних технологій та управління Київського університету імені Бориса Грінченка «Теоретичні та практичні аспекти використання математичних методів та інформаційних технологій в освіті і науці» (реєстраційний номер №0116U004625); науково-дослідної лабораторії інформатизації освіти Київського університету імені Бориса Грінченка «Розвиток відкритого освітнього інформаційного середовища університету для забезпечення якості освіти» (реєстраційний номер №0116U003995). Тему дисертації затверджено на засіданні вченої ради Київського університету імені Бориса Грінченка (протокол № 9 від 06.11.2014 р.); заочно вченої ради з координації наукових досліджень із педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 9 від 23.12.2014 р.); уточнено на засіданні вченої ради Київського університету імені Бориса Грінченка (протокол № 6 від 25.06.2020 р.).

Об'єктом дослідження є цифрова компетентність співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету.

Предмет дослідження – інформаційно-методичне забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету.

Мета дослідження полягає у науковому обґрунтуванні, розробленні та експериментальній перевірці інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету.

Для досягнення мети дисертаційної роботи передбачено виконання таких завдань:

1. Виявити ступінь розробленості проблеми розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету.
2. Розкрити сутність і структуру цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету.
3. Визначити критерії, показники та рівні розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету.
4. Обґрунтувати та розробити інформаційно-методичне забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті.
5. Експериментально перевірити й оцінити ефективність розробленого інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті.

Методологічну основу дослідження становлять сукупність загальнотеоретичних, методологічних положень філософії щодо взаємозв'язку теорії

та практики; психології щодо всебічного розвитку особистості; педагогіки щодо цілісності та неперервності професійного зростання співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті; сучасні концепції використання цифрових технологій; управління освітнім процесом; концепція освіти дорослих; освіти та самоосвіти; теорії педагогічних систем; цифрового суспільства; системний, компетентнісний, технологічний і особистісно зорієнтований підходи при організації освітнього процесу ЗВО.

Теоретичну основу дослідження становлять методологічні аспекти сучасної філософії освіти (В. Андрущенко, І. Зязюн, В. Огнев'юк); розвитку інформатизації освіти (В. Биков, В. Бобрицька, Д. Бодненко, В. Вембер, Р. Гуревич, А. Гуржій, М. Жалдак, О. Жильцов, Ю. Дорошенко, В. Кремень, В. Луговий, Н. Морзе, В. Олійник, О. Нестерова, Л. Панченко, В. Прошкін, С. Раков, О. Співаковський, О. Спірін, Т. Тихонова, Ю. Триус, О. Туравініна, Б. Федоров, С. Яшанов); компетентнісної освіти (С. Сисоєва, Л. Хоружа); використання хмарних сервісів у освітніх закладах (В. Биков, В. Богдан, М. Дмитрів, Ю. Іваніцький, М. Кадемія, В. Кобися, С. Литвинова, В. Олексюк); хмароорієнтованого освітнього середовища (О. Жугастров, Т. Коваль, Є. Лодатко, В. Макаренко).

Методи дослідження. Для досягнення мети і реалізації завдань дослідження застосовувався комплекс наукових методів: *теоретичні* – аналіз і порівняння для вивчення стану досліджуваної проблеми, уточнення сутності базових понять і визначення структури цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті; узагальнення та систематизація для обґрунтування критеріїв, показників та рівнів розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті; синтез і конкретизація для обґрунтування інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті; *емпіричні*: анкетування, спостереження (самоспостереження), бесіди, тестування із студентами, педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками та працівниками адміністративного апарату для відстеження результатів використання інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності за допомогою сервісів G Suite при організації освітнього процесу в університеті; *статистичні* – для кількісно-якісного оброблення масиву даних педагогічного експерименту.

Експериментальна робота проводилася на базі Київського університету імені Бориса Грінченка, Вінницького національного технічного університету, Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка серед студентів, педагогічних, науково-педагогічних, наукових працівників та працівників адміністративного апарату.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягає в тому, що в ньому *вперше*: обґрунтовано поняття «цифрова компетентність співробітника організаційно-навчального підрозділу в університеті» як інтегроване, в основу якого покладено мотивацію, здатність фахівця до саморозвитку, удосконалення набутих знань, умінь, навичок щодо цифрових технологій для подальшого професійного зростання та ефективного вирішення професійних задач; визначено структуру

цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті (ціннісно-мотиваційний, інформаційно-знанцевий, операційно-діяльнісний компоненти), критерії її розвитку (мотиваційний, когнітивний, діяльнісний), показники, рівні (низький, достатній, високий); обґрунтовано інформаційно-методичне забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті як сукупність інформаційної (інформаційні виклики; інформаційна база (персонал, цифрові технології, зокрема сервіси G Suite) та методичної (тренінги, семінари, майстер-класи, обговорення, консультації, дискусії тощо) складових, що надає можливість співробітникам розвивати цифрову компетентність задля удосконалення виконання посадових обов'язків; *уточнено* сутність і зміст базових понять дослідження; *подальшого розвитку* набули зміст, форми та методи підвищення кваліфікації співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті.

Практичне значення дисертаційної роботи полягає в розробленні та впровадженні в освітній процес ЗВО інформаційно-методичного забезпечення спрямованого на розвиток цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті, що представлено в низці змістових заходів, а саме: «Хмарні технології в управлінській діяльності», «Використання сервісів G Suite співробітниками організаційно-навчальних підрозділів в університеті», «Інформаційно-методичне забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету».

Теоретичні та практичні результати дослідження можуть бути використані під час підвищення кваліфікації співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті, у системі післядипломної педагогічної освіти в процесі підвищення рівня кваліфікації педагогічних працівників, співробітниками управлінського апарату закладів вищої освіти у ході реалізації різних управлінських функцій.

Результати дослідження **впроваджено** в освітній процес Київського університету імені Бориса Грінченка (акт про впровадження від 15.10.2020 р. № 55-н), Вінницького національного технічного університету (акт про впровадження від 05.10.2020 р. № 1-10-14), Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка (акт про впровадження від 06.10.2020 р. № 34-802).

Публікації. Результати дослідження висвітлено в 14 наукових працях (із них 12 – одноосібні), а саме: 8 статей – у наукових фахових виданнях України (одна з яких індексується міжнародною наукометричною базою Web of Science Core Collection), 6 – у збірниках матеріалів конференцій.

Особистий внесок здобувача в спільно підготовлених статтях із О. Жильцовим «Розвиток цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету як сучасна наукова проблема», «Змістова характеристика інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету» полягає у висвітленні розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті й описі змістової характеристики інформаційно-методичного забезпечення розвитку їхньої цифрової компетентності.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертації були оприлюднено на науково-практичних конференціях різного рівня: *міжнародних* – «Особистість, суспільство, політика» (м. Люблін, 2016 р.), «Сучасний рух науки» (м. Дніпро, 2019 р.), «Використання сервісу Google-meet Google Apps (G Suite) при організації освітнього процесу в ЗВО» (м. Херсон, 2020 р.); *всєукраїнських* – «Інформаційні технології – 2014» (м. Київ, 2014 р.), «Інформаційні технології – 2015» (м. Київ, 2015 р.), «Дослідження молодих учених у контексті розвитку сучасної науки» (м. Київ, 2016 р.). Матеріали дослідження були розглянуті на засіданнях кафедри комп'ютерних наук і математики та кафедри теорії та історії педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка й отримали позитивну оцінку.

Структура дисертації. Робота складається з переліку умовних позначень, вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел (260 позицій, серед яких 40 – іноземними мовами), 8 додатків (на 19 сторінках). Праця містить 12 таблиць і 38 рисунків. Загальний обсяг дисертації становить 241 сторінка, із них основний текст – 171 сторінка.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, визначено об'єкт, предмет, мету, завдання й методи дисертаційної роботи; розкрито теоретико-методологічну основу, визначено методи дослідження, наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, наведено дані щодо їх апробації.

У **першому розділі** – *«Теоретичні засади розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті»* – проаналізовано розвиток цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету як сучасна наукова проблема; розкрито сутність і структуру цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету.

Вивчено філософські, педагогічні, психологічні й технічні наукові доробки українських і зарубіжних науковців. Виявлено ступінь розробленості проблеми розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті. Теоретичну значущість для дослідження мали праці науковців: із філософії освіти (В. Андрущенко, І. Зязюна, В. Кременя, В. Огнев'юка та ін.); методики освіти у вищій школі (С. Сисоєвої, Л. Хоружої та ін.); психолого-педагогічних особливостей впровадження цифрових технологій в освітній процес (О. Беспарточної, В. Бикова, Р. Гуревича, Дж. Ендерсона (J. Anderson), О. Коношевського, М. Хорна (M. Horn)). Опрацьовано методичні рекомендації щодо використання цифрових технологій у професійній діяльності (О. Глазунової, М. Жалдака, О. Жильцова, О. Кузьмінської, Н. Морзе та ін.).

Обґрунтування теоретико-методичних засад дозволило виокремити методологічні підходи дослідження: системний, компетентнісний, технологічний та особистісно зорієнтований. Системний підхід дозволив визначити розвиток цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів

в університеті як систему динамічних і цілісних зв'язків, а саме: єдність теорії і практики; мети, задач та методичного інструментарію визначення рівнів розвитку цифрової компетентності; ефективного інформаційно-змістового та методичного забезпечення. Компетентнісний підхід уможливив опис очікуваних результатів рівнів розвитку цифрової компетентності. Технологічний підхід забезпечив чітке інструментальне моделювання процесу розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті задля досягнення мети та реалізації визначених завдань. Особистісно зорієнтований підхід передбачав набуття співробітниками організаційно-навчальних підрозділів в університеті досвіду використання сучасних цифрових технологій з урахуванням їх професійних обов'язків та власних інтересів.

На основі аналізу джерельної бази визначено, що використання сучасних цифрових технологій у роботі організаційно-навчальних підрозділів є невід'ємною складовою розвитку цифрової компетентності освітян, оскільки, долучившись до професійного, особистісно значущого інформаційного середовища, кожен об'єктивно стає не тільки користувачем, а й носієм інформації.

Разом із тим запровадження цифрових технологій у практику роботи ЗВО є несистемним, а інколи епізодичним. Поза увагою дослідників залишилися так звані технічні і методичні підрозділи закладів вищої освіти, а саме організаційно-навчальні підрозділи університетів.

Використання цифрових технологій задля побудови єдиного інформаційного простору українських та зарубіжних університетів засвідчив достатньо високий рівень впровадження хмарних технологій, зокрема сервісів G Suite при організації освітнього процесу ЗВО.

Охарактеризовано особливості діяльності організаційно-навчальних підрозділів в університеті. Зазначено, що вони здійснюють планування, організацію, моніторинг, у тому числі й контроль; координують роботу різних структурних підрозділів у тому числі й методичну; приймають участь у розробленні методичних рекомендацій спрямованих на різні аспекти освітньої діяльності; мають на меті постійне вдосконалення освітнього процесу.

Обґрунтовано поняттєвий апарат дослідження, зокрема уточнено тлумачення поняття «компетентність», яке відображає поєднання знань, умінь, навичок, досвіду і особистісних властивостей фахівця, які обумовлюють прагнення, здатність і готовність розв'язувати завдання, що виникають в реальних життєвих та професійних ситуаціях.

Спираючись на матеріали міжнародних досліджень із питань розвитку цифрової компетентності співробітників освіти (DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use, Digital Competence Framework for Educators (DigCompEdu), звіту проєкту Erasmus+ Modernization of Pedagogical Higher Education by Innovative Teaching Instruments (MoPED)) і робіт науковців Н. Баловсяк, П. Беспалова, Л. Голодюка, Г. Дегтярьової, Ю. Дорошенка, О. Кузьмінської, М. Лебедевої, Н. Морзе, Т. Тихонової, К. Скотта (C. Scott), О. Спіріна, О. Шилової вперше обґрунтовано поняття «цифрова компетентність співробітника організаційно-навчального

підрозділу в університеті» як інтегроване, в основу якого покладено мотивацію, здатність фахівця до саморозвитку, удосконалення набутих знань, умінь, навичок щодо цифрових технологій для подальшого професійного зростання та ефективного вирішення професійних задач.

Розроблено структуру цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті, а саме, такі компоненти: ціннісно-мотиваційний, інформаційно-знаннявий, операційно-діяльнісний. Охарактеризовано сутність кожного з компонентів, зроблено висновок, що розвиток структурних компонентів відбувається динамічно, комплексно та циклічно. Всі вони є взаємопов'язаними та відображають послідовність пізнавальної та мисленевої діяльності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті у процесі їх професійного зростання.

Обґрунтовано критерії, показники та рівні розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті при використанні цифрових технологій під час виконання посадових обов'язків. Критерії визначено відповідно до структури цифрової компетентності співробітників відповідних підрозділів: *мотиваційний, когнітивний та діяльнісний*.

Визначено рівні розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті: *низький, достатній та високий*. Зазначено, що кожен з цих рівнів взаємодіє з попереднім і наступним. На низькому рівні розвитку цифрової компетентності фахівець володіє мінімальним набором знань і умінь до застосування цифрових технологій під час виконання посадових обов'язків. На достатньому рівні фахівець активно застосовує цифрові технології, надає професійну консультацію своїм колегам при організації освітнього процесу. На високому рівні засвідчує здатність та готовність передавати свої знання та вміння до використання цифрових технологій усім учасникам освітнього процесу.

У **другому розділі** – «*Обґрунтування та розроблення інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті*» – розглянуто основні напрямки використання цифрових технологій в діяльності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті; обґрунтовано інформаційно-методичне забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті.

Проаналізовано зміст посадових обов'язків співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті та здійснено діагностику рівнів розвитку цифрової компетентності зазначених співробітників.

Для більш чіткого розуміння процесу розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті під час виконання професійних завдань, проаналізовано основні види їх діяльності та визначено, що провідними завданнями таких підрозділів ЗВО є організація системи заходів, спрямованих на удосконалення підготовки фахівців, розвиток творчого потенціалу зазначених співробітників, впровадження інноваційних технологій навчання, науково-методичне забезпечення розвитку змісту освіти

та вдосконалення організації освітнього процесу, а також організація «базових заходів», спрямованих на виконання основних статутних завдань університету.

Проаналізовано програми підвищення кваліфікації співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті щодо розвитку цифрової компетентності під час використання сучасних цифрових технологій. Констатовано відсутність системності та цілісності розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті під час виконання посадових обов'язків. У процесі проведення освітніх заходів спостерігається фрагментарність теоретичних знань щодо цифрових технологій сьогодення, невміння обирати цифрові технології відповідно до змісту та робочих завдань організаційно-навчальних підрозділів в університеті, поверхове уявлення про хмарні технології.

Визначені критерії, показники та рівні уможливили провести констатувальний експеримент та діагностувати розвиток цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті. Для цього розроблений відповідний діагностичний інструментарій. Виділено комплекс діагностичних методик та методів: комплексне опитування, анкетування, тестування, самооцінювання.

На констатувальному етапі експерименту було визначено стан розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті, в основу якого було покладено комплексне опитування. За результатами діагностики розвиток компонентів цифрової компетентності не підтвердив високий рівень у більшості респондентів, а це засвідчило фрагментарність знань співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті щодо спектру цифрових технологій сьогодення, не розвинені уміння використання їх у професійній діяльності, обмеженість у виконанні посадових обов'язків. За допомогою анкетувань було проведено діагностування рівнів розвитку цифрової компетентності у співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті. Дослідженням виявлено різні кількісні показники розвитку цифрової компетентності фахівців: 22,5% – низький, 54% – достатній, 23,5% – високий рівні.

Аналіз результатів діагностики актуалізував необхідність системного підходу і впливу на розвиток кожного компоненту цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті, який забезпечує якісний процес професійного зростання співробітників зазначених підрозділів у цілому.

Обґрунтовано та розроблено інформаційно-методичне забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті як сукупність необхідних і достатніх умов навчання, основою яких є належна інформаційна база вивчення цифрових технологій, що надає можливість співробітникам організаційно-навчальних підрозділів в університеті розвивати цифрову компетентність задля удосконалення виконання посадових обов'язків.

Системне відображення інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті дозволило визначити дві складові: інформаційну та методичну, які між собою взаємопов'язані та представлені як цілісне утворення. Інформаційна складова

містить інформаційні виклики та інформаційну базу (персонал, цифрові технології, зокрема сервіси G Suite). Методична складова включає тренінги, семінари, майстер-класи, обговорення, консультації, дискусії тощо, які дозволяють розвивати цифрову компетентність співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті (Рис. 1).

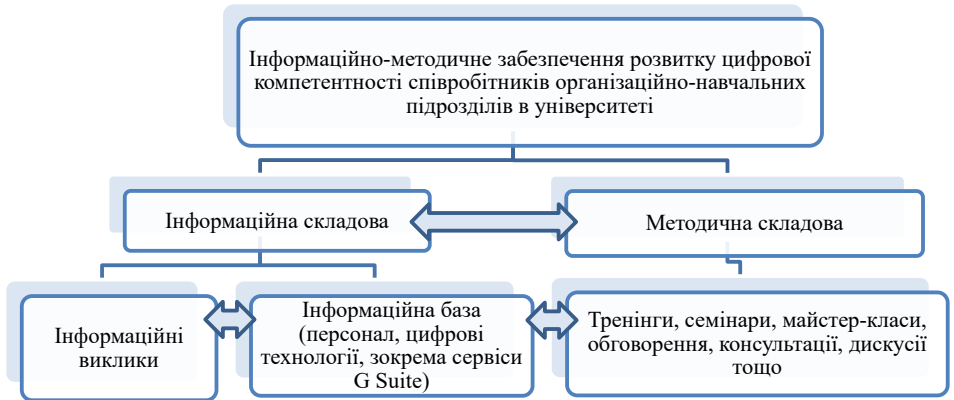


Рис. 1. Структура інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті

Зазначено, що основою реалізації відповідного інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті є використання сервісів G Suite.

Для цілісного уявлення процесу розвитку цифрової компетентності співробітників зазначених підрозділів та системного бачення, побудована орієнтовна модель, яка включає концептуально-цільовий, змістово-технологічний, організаційно-діяльнісний та результативно-аналітичний блоки. Орієнтовна модель дає змогу цілісно уявити, індивідуалізувати та удосконалити організацію освітнього процесу, задовольняючи всіх його учасників.

У **третьому розділі** – «*Організація та результати педагогічного експерименту*» – описано особливості організації та проведення педагогічного експерименту; здійснено перевірку ефективності інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті.

Охарактеризовано поетапність проведеного дослідження яке проводилося у три етапи: I-ий – констатувальний (2013 р. – 2015 р.), II-ий – формувальний (вересень 2016 р. – 2018 р.), III-ий – заключний (2019 р. – лютий 2020 р.). Дослідно-експериментальна робота була проведена у Київському університеті імені Бориса Грінченка, Вінницькому національному технічному університеті, Харківському

національному технічному університеті сільського господарства імені Петра Василенка.

Експериментальне дослідження проводилося з метою визначення динаміки рівнів розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті при запровадженні інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті. Упродовж 2017–2020 рр. було проведено експеримент, на початку якого було визначено експериментальну (ЕГ) та контрольну (КГ) групи. Склад учасників експерименту в контрольній та експериментальній групах був однаковий (172 особи).

Впроваджено інформаційно-методичне забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті, яке складалось з інформаційної складової (інформаційні виклики та інформаційна база (персонал, цифрові технології, зокрема сервіси G Suite) та методичної складової (тренінги, семінари, майстер-класи, обговорення, консультації, дискусії тощо).

Інформаційна база передбачала застосування цифрових технологій, зокрема сервісів G Suite, які є елементами сучасних освітніх практик та складають інформаційний супровід співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті.

G Suite – це цифровий пакет, що включає в себе популярні вебдодатки Google, у тому числі Gmail, Google-календар, Google-диск, Google-документи, Google-форми, Google-групи, Google-meet та ін. У дисертації представлено їх використання (на конкретних прикладах) при організації освітнього процесу. Зазначені додатки розширюють можливості для корпоративних клієнтів, зокрема: надають доступ до адрес електронної пошти в домені компанії, можливість використання хмарних технологій для зберігання листів і документів, а також цілодобову підтримку по телефону та електронною поштою.

Методична складова інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті реалізувалась як певна послідовність змістових заходів, на такі теми: «Хмарні технології в управлінській діяльності», «Використання сервісів G Suite співробітниками організаційно-навчальних підрозділів в університеті», «Інформаційно-методичне забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету».

Проведене теоретико-експериментальне дослідження дало змогу зрозуміти суть та особливості впровадження інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті.

Здійснена перевірка ефективності інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті. Обрано методи вимірювання й оброблення результатів педагогічного експерименту (теоретичні – аналіз, порівняння, систематизація, узагальнення; емпіричні: діагностичні – спостереження, бесіди, комплексне опитування, анкетування, тестування; педагогічний експеримент – організаційно-

підготовчий, констатувальний, формувальний та контрольний етапи; узагальнення власного педагогічного досвіду; статистичні – методи математичної статистики). Здійснено фіксування, обробку та інтерпретацію результатів педагогічного дослідження. Діагностування результатів констатувального та формувального етапів експерименту здійснювалось ідентичним інструментарієм.

Порівняльно-зіставний аналіз результатів педагогічного експерименту за мотиваційним критерієм показав зростання кількості співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті із високим рівнем розвитку ціннісно-мотиваційного компоненту цифрової компетентності, відтак в експериментальній групі (31%) порівняно з контрольною (23%). Варто зазначити, що під час проведення експерименту відбулося зменшення кількості співробітників зазначених підрозділів з низьким рівнем розвитку цифрової компетентності у ЕГ (12%), порівняно з КГ (20%). Наступним кроком було застосування когнітивного критерію для оцінки розвитку інформаційно-знанневого компоненту, що засвідчило такі результати, із високим рівнем в ЕГ (36%) у КГ (23%), а в свою чергу за низьким рівнем у ЕГ (12%) порівняно з КГ (20%). Застосовуючи діяльнісний критерій для оцінки динаміки розвитку операційно-діяльнісного компоненту утворення, отримано зростання кількості співробітників із високим рівнем розвитку цифрової компетентності ЕГ (35%), порівняно з КГ (26%). Розглядаючи низький рівень розвитку цифрової компетентності, отримано у ЕГ (11%), порівняно з КГ (23%).

Впровадження інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті дало можливість узагальнити отримані результати та проаналізувати рівні розвитку цифрової компетентності на початку та в кінці експерименту (таблиця 1).

Таблиця 1

**Динаміка розвитку цифрової компетентності співробітників
організаційно-навчальних підрозділів в університеті
упродовж експерименту (%)**

Рівні розвитку	Етапи експерименту			
	Початок експерименту		Кінець експерименту	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Низький	23	22	21	11
Достатній	55	54	55	52
Високий	22	24	24	37

Подані показники засвідчують, що у експериментальній групі після проведення експерименту низький рівень розвитку цифрової компетентності у співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті зменшився з 21% до 11%, достатній рівень несуттєво зменшився з 55% до 52%, однак зріс високий рівень з 24% до 37%. У свою чергу в контрольній групі ці показники змінилися неістотно:

високий зріс із 22% до 24%, достатній зменшився з 55% до 54%, низький зменшився з 23% до 22%.

Перевірка достовірності одержаних результатів також здійснювалася за критерієм Пірсона (χ^2), та за допомогою MS Excel було розраховано емпіричне значення, яке становило 10,44, а відповідне критичне значення при рівні значущості $p \leq 0,05$ становило 5,991, а критичне значення при рівні значущості $p \leq 0,01$ становило 9,21. Відмінності між показниками контрольної та експериментальної груп є результатом використання при організації освітнього процесу активного чинника впливу, а отже, відмінність є закономірною за досліджуваним показником, що свідчить про ефективність використання інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті при організації освітнього процесу.

Узагальнені результати дослідження, визначення позитивної динаміки розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті у експериментальній та контрольній групах дали змогу зробити висновок про ефективність та доцільність використання інформаційно-методичного забезпечення розвитку цієї компетентності.

Отримані результати засвідчують дієвість і можливість подальшого застосування інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті. Зазначене дає змогу стверджувати, що мета дослідження досягнута, поставлені завдання реалізовано.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі розглянуто теоретичні та практичні аспекти розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті, що дозволило зробити такі висновки.

1. Виявлено ступінь наукової розробленості проблеми розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету. Проаналізовано праці українських і зарубіжних науковців щодо розвитку цифрової компетентності та широкого впровадження хмарних технологій (можливості й особливості використання), а також, вивчено законодавчі документи, що регламентують розвиток вищої освіти та вимоги до неї.

Визначено концепції, які дозволили виокремити сукупність методологічних підходів до реалізації завдань дослідження: системний, компетентнісний, технологічний та особистісно зорієнтований. Охарактеризовано особливості професійної діяльності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті. Зазначено, що вони здійснюють планування, організацію, моніторинг, в тому числі і контроль; координують роботу різних структурних підрозділів в тому числі і методичну; приймають участь у розробці методичних рекомендацій спрямованих на різні аспекти освітньої діяльності; мають на меті постійне вдосконалення освітнього процесу. Відповідно до посадових обов'язків співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті, виокремлено

функціональне поле використання ними цифрових технологій у професійній діяльності.

2. Розкрито сутність і структуру цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету. Уточнено сутність поняття «компетентність», яке відображає поєднання знань, умінь, навичок, досвіду і особистісних властивостей фахівця, які обумовлюють прагнення, здатність і готовність розв'язувати завдання, що виникають в реальних життєвих та професійних ситуаціях. Вперше обґрунтовано поняття «цифрова компетентність співробітника організаційно-навчального підрозділу в університеті» як інтегроване, в основу якого покладено мотивацію, здатність фахівця до саморозвитку, удосконалення набутих знань, умінь, навичок щодо цифрових технологій для подальшого професійного зростання та ефективного вирішення професійних задач.

Визначено та охарактеризовано структуру цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті, а саме, такі компоненти: ціннісно-мотиваційний (усвідомлення значущості розвитку цифрової компетентності, прагнення оволодіти знаннями, уміннями та навичками використання цифрових технологій, зокрема сервісів G Suite), інформаційно-знаннєвий (сукупність теоретичних знань, практичних умінь і навичок, володіння цифровими технологіями, необхідними для професійної діяльності) й операційно-діяльнісний (активне і творче застосування теоретичних знань, практичних умінь і навичок використання цифрових технологій у професійній діяльності). Зроблено висновок, що розвиток структурних компонентів відбувається динамічно, комплексно та циклічно.

3. Визначено критерії (мотиваційний, когнітивний, діяльнісний), показники розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті при використанні цифрових технологій під час виконання посадових обов'язків. Визначені критерії скорельовані з компонентами цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті.

Обґрунтовано низький, достатній і високий рівні, кожен із яких взаємодіє з попереднім і наступним. На низькому рівні розвитку цифрової компетентності фахівець володіє мінімальним набором знань і умінь до застосування цифрових технологій під час виконання посадових обов'язків. На достатньому рівні фахівець активно застосовує цифрові технології, надає професійну консультацію своїм колегам при організації освітнього процесу. На високому рівні засвідчує здатність та готовність передавати свої знання та вміння до використання цифрових технологій усім учасникам освітнього процесу. Розроблено та визначено комплекс діагностичних методик та методів для оцінки стану розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті (комплексне опитування, анкетування, тестування, самооцінювання).

4. Обґрунтовано та розроблено інформаційно-методичне забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті як сукупність необхідних і достатніх умов навчання, основою яких є належна інформаційна база вивчення цифрових технологій, що надає можливість співробітникам організаційно-навчальних підрозділів в університеті

розвивати цифрову компетентність задля удосконалення виконання посадових обов'язків.

Відображено структурну будову цього забезпечення, яке містить дві складові: інформаційну та методичну. Зазначено, що вони взаємопов'язані між собою та утворюють цілісну систему. Інформаційна складова містить інформаційні виклики та інформаційну базу (персонал, цифрові технології) яка ці виклики вирішує. Інформаційна база передбачала застосування цифрових технологій, зокрема сервісів G Suite, які є елементами сучасних освітніх практик та складають інформаційний супровід співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті. Визначено основні сервіси G Suite (Gmail, Google-календар, Google-диск, Google-документи, Google-форми, Google-групи, Google-meet та ін.), і представлено їх застосування (на конкретних прикладах) при організації освітнього процесу.

Методична складова інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті містить тренінги, семінари, майстер-класи, обговорення, консультації, дискусії тощо («Хмарні технології в управлінській діяльності», «Використання сервісів G Suite співробітниками організаційно-навчальних підрозділів в університеті», «Інформаційно-методичне забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету»). Розроблене інформаційно-методичне забезпечення узгоджено зі структурними компонентами розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті.

5. Експериментально перевірено й оцінено ефективність розробленого інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті. Аналіз та узагальнення результатів формувального етапу експерименту дослідження дозволив встановити позитивну динаміку кількісно-якісних змін на усіх рівнях розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті. Вплив інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті здійснювався як на кожен компонент, так і на цифрову компетентність фахівців у цілому. Для аналізу, опрацювання, узагальнення та представлення експериментальних доробків було використано табличні й графічні форми відображення даних. Оцінку результатів проведеної дослідно-експериментальної роботи здійснено на основі порівняльного аналізу змін показників експериментальної і контрольної груп, перевірки валідності отриманих результатів проведено за допомогою критерію Пірсона (χ^2). Кількісна та якісна інтерпретація результатів дослідження довели вагомість наукового задуму дисертаційної роботи й ефективність розробленого інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті.

Представлене дослідження не розв'язує всіх питань щодо розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті, але надало змогу продовження наукових розвідок у цьому напрямі. Перспективним

для подальшого наукового пошуку можуть бути проблеми аналізу зарубіжного досвіду розвитку цифрової компетентності співробітників університетів Європи.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, у яких опубліковано основні результати дисертації

1. Карпенко А.С. Корпоративна пошта Gmail сервісу Google Apps як інструмент діяльності організаційно-навчальних підрозділів ВНЗ. *Інформаційні технології в освіті* : зб. наук. пр. Херсон, 2017. № 30. С. 160–169.

2. Карпенко А.С. Оптимізація діяльності організаційно-навчальних підрозділів ВНЗ засобами сервісу Google Apps. *Комп'ютер у школі та сім'ї*. 2017. № 5. С. 34–39.

3. Карпенко А.С. Використання Google-диску сервісу Google Apps у роботі організаційно-навчальних підрозділів ВНЗ. *Наукові записки Нац. пед. ун-ту імені М. П. Драгоманова*. 2017. Вип. СХХХV (135). С. 121–132.

4. Карпенко А.С. Google-документи сервісу Google Apps: координація та контроль діяльності організаційно-навчальних підрозділів закладів вищої освіти. *ScienceRise: Pedagogical Education*. 2018. № 4 (24). С. 4–8.

5. Карпенко А.С. Використання сервісів Google Apps у процесі інформатизації закладу вищої освіти. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2019. Вип. 71 (3). С. 183–195.

6. Карпенко А.С. Використання сервісів Google Apps (G Suite) для формування ІКТ-компетентностей у співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету. *Фізико-математична освіта*. 2019. Вип. 3 (21). С. 71–78.

7. Жильцов О.Б., Карпенко А.С. Розвиток цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету як сучасна наукова проблема. *Інноваційна педагогіка*. 2020. № 26. С. 115–118.

8. Жильцов О.Б., Карпенко А.С. Змістова характеристика інформаційно-методичного забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів університету. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. № 72 Т. 1 С. 54–57.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

9. Карпенко А.С. Організаційно-педагогічні засади використання автоматизованих систем у ВНЗ. *Інформаційні технології – 2014* : зб. тез I Укр. конф. молодих науковців (22 – 23.05.2014 р., м. Київ). Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2014. С. 104–106.

10. Карпенко А.С. Використання хмарних технологій та сервісів Google Apps в організації освітнього процесу ВНЗ. *Інформаційні технології – 2015* : зб. тез II Укр. конф. молодих науковців (28 – 29.05.2015 р., м. Київ). Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2015. С. 33–34.

11. Карпенко А.С. ІК-технології як атрибути професійної діяльності організаційно-навчальних підрозділів ВНЗ. *Дослідження молодих учених*

у контексті розвитку сучасної науки : тези доповідей VI щорічної Всеукр. науково-практ. конференції (22 квітня 2016 року, м. Київ). 2016. С. 31–36.

12. Карпенко А.С. GoogleApps: мобільність, гнучкість та доступність в організації освітнього процесу у ВНЗ. *Особистість, суспільство, політика* : матеріали III Міжнар. науково-практ. конференції. Люблін. 2016. С. 108–109.

13. Карпенко А.С. Використання сервісу Google-групи Google Apps (G Suite) в організаційно-навчальній діяльності закладу вищої освіти / А.С. Карпенко. *Сучасний рух науки* : тези доп. VI Міжнар. науково-практ. інтернет-конференції (4–5.04.2019 р., м. Дніпро). 2019. С. 423–425.

14. Карпенко А.С. Використання сервісу Google-meet Google Apps (G Suite) при організації освітнього процесу в ЗВО. *Технології, інструменти та стратегії реалізації наукових досліджень* : матеріали Міжнар. наук. конференції (20 березня 2020 р., м. Херсон). 2020. С. 77–78.

АНОТАЦІЇ

Карпенко А.С. Розвиток цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті. На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Київський університет імені Бориса Грінченка – Київ, 2021.

Дисертаційна робота присвячена теоретичному та експериментальному дослідженню проблеми розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті. Обґрунтовано поняття «цифрова компетентність співробітника організаційно-навчального підрозділу в університеті» як інтегроване, в основу якого покладено мотивацію, здатність фахівця до саморозвитку, удосконалення набутих знань, умінь, навичок щодо цифрових технологій для подальшого професійного зростання та ефективного вирішення професійних задач. Визначено структуру цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті (ціннісно-мотиваційний, інформаційно-знанцевий, операційно-діяльнісний компоненти); розроблено критеріально-діагностичний апарат для визначення рівня розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті: критерії (мотиваційний, когнітивний, діяльнісний), рівні (низький, достатній, високий).

Обґрунтовано інформаційно-методичне забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті як сукупність інформаційної (інформаційні виклики; інформаційна база (персонал, цифрові технології, зокрема сервіси G Suite) та методичної (тренінги, семінари, майстер-класи, обговорення, консультації, дискусії тощо) складових, що надає можливість співробітникам розвивати цифрову компетентність задля удосконалення виконання посадових обов'язків.

Ключові слова: заклад вищої освіти, інформаційно-методичне забезпечення розвитку цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті, організаційно-навчальний підрозділ, розвиток цифрової компетентності співробітників організаційно-навчальних підрозділів в університеті, цифрова компетентність, цифрові технології.

Карпенко А.С. Развитие цифровой компетентности сотрудников организационно-учебных подразделений в университете. На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.04 – теория и методика профессионального образования. – Киевский университет имени Бориса Гринченко – Киев, 2021.

Диссертация посвящена теоретическому и экспериментальному исследованию проблемы развития цифровой компетентности сотрудников организационно-учебных подразделений в университете. Обосновано понятие «цифровая компетентность сотрудника организационно-учебного подразделения в университете» как интегрированное, в основу которого положено мотивацию, способность специалиста к саморазвитию, совершенствованию приобретенных знаний, умений, навыков по цифровым технологиям для дальнейшего профессионального роста при решении профессиональных задач с помощью современных цифровых технологий. Определена структура цифровой компетентности сотрудников организационно-учебных подразделений в университете (ценностно-мотивационный, информационно-знаниевый, операционно-деятельностный компоненты) разработан критериально-диагностический аппарат для определения уровня развития цифровой компетентности сотрудников организационно-учебных подразделений в университете: критерии (мотивационный, когнитивный, деятельностный), уровни (низкий, достаточный, высокий).

Обоснованно информационно-методическое обеспечение развития цифровой компетентности сотрудников организационно-учебных подразделений в университете как совокупность информационной (информационные вызовы; информационная база (персонал, цифровые технологии, в частности сервисы G Suite) и методической (тренинги, семинары, мастер-классы, обсуждения, консультации, дискуссии и т.д.) составляющих что позволяет сотрудникам развивать цифровую компетентность для усовершенствования выполнения должностных обязанностей.

Ключевые слова: учреждение высшего образования, информационно-методическое обеспечение развития цифровой компетентности сотрудников организационно-учебных подразделений в университете, организационно-учебное подразделение, развитие цифровой компетентности сотрудников организационно-учебных подразделений в университете, цифровая компетентность, цифровые технологии.

Karpenko A.S. Development of development of digital competence of employees of organizational and educational university units. As a manuscript.

The dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of pedagogical sciences on a specialty 13.00.04 – the theory and a technique of professional education. – Borys Grinchenko Kyiv University – Kyiv, 2021.

The thesis aims to develop, substantiate and experimentally test the effectiveness of information and methodological support aimed at developing the digital competence of employees of organizational and educational university units. The object of the research is the digital competence of employees of organizational and educational university units; the subject of the research is information and methodological support for the development of digital competence of employees of organizational and educational university units.

The relevance of the research problem is conditioned by the widespread introduction of modern digital technology not only directly in education components, but also in the organization of educational process, which ensures both the general development of education system and enhanced digital competence of employees of organizational and educational units.

However, the development of digital competence of employees of organizational and educational university units related to the use of modern electronic technology, in particular G Suite services, during the organization of the educational process, has not been thoroughly studied. The issue is exacerbated by the low level of mastery of digital skills by employees of organizational and educational university units, insufficient (rather low) readiness for effective use of modern digital technology. This significantly reduces the consistency of actions of these employees with the requirements of today, reduces their competitiveness and the quality of work, which naturally leads to the deterioration of organization of the educational process in the university.

The issue of development of digital competence of employees of the organizational and educational university units has been theoretically studied. The concept of “digital competence of the employee of the organizational and educational university unit” has been substantiated as integrated and based on motivation, the capacity of experts for self-development, improvement of acquired knowledge, skills and digital skills for further professional growth and effective use of acquired knowledge and skills in fulfilling professional responsibilities through modern digital technology. The structure of digital competence of employees of organizational and educational university units (value and motivational, information and knowledge, operational and activity components) has been determined; the criteria for determining the level of digital competence of employees of organizational and educational university units: criteria (motivational, cognitive, activity-related), levels (low, sufficient, high) were developed.

The information and methodological support for the development of digital competence of employees of organizational and educational university units as a complex of necessary and sufficient learning conditions, based on a proper information base for studying digital technology allowing the employees of organizational and educational university units to develop digital competence to improve the job performance (trainings, master classes, workshops, consultations, use of modern digital technology, in particular

G Suite services) was substantiated. The effectiveness of the developed information and methodological support for the development of digital competence has been experimentally tested and evaluated.

Keywords: higher education institution, information and methodological support for the development of digital competence of employees of organizational and educational university units, organizational and educational department, Development of development of digital competence of employees of organizational and educational university units, digital competence, digital technologies.

Підписано до друку 24.02.2021 р. Формат видання 60x84/16.

Ум. др. арк. 1,4. Тираж 104 пр. Зам. № 1-08.

Київський університет імені Бориса Грінченка.
04053, м. Київ, вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2.

Свідоцтво про внесення до Державного Реєстру
ДК № 4013 від 17.03.2011 р.

