

## **ЩОДО ПИТАННЯ ФОРМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

У статті розглянута проблема формування актуальних напрямків професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Виділено основні напрямки підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників на основі аналізу ситуації в системі професійного розвитку науково-педагогічних працівників, нормативно-правової бази. Зроблено висновок про необхідність оновлення змісту і форм реалізації програм підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, розробки нових курсів, освітніх модулів в контексті виділених напрямків; підвищення ролі науково-педагогічних працівників, управлінських кадрів закладів вищої освіти у формуванні замовлення на програми професійного розвитку науково-педагогічних кадрів вищої школи.

**Ключові слова:** професійний розвиток, трудовий потенціал, науково-педагогічний працівник, заклад вищої освіти, підвищення кваліфікації, освіта дорослих.

**Постановка проблеми.** Сучасні тенденції в сфері освіти, пов'язані з соціально-суспільною важливістю розвитку кадрового потенціалу науково освітньої сфери, готових до постійного професійного зростання та мобільності вимагають модернізації системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників, що тягне за собою доповнення існуючих механізмів новими форматами і технологіями формального, неформального, інформального навчання, реалізацію гнучких модульних програм підвищення кваліфікації.

Орієнтація України на інноваційну економіку, ініційовані державою зміни в системі професійної освіти (рівнева модель вищої освіти, участь роботодавця в розробці і реалізації програм та інше). Вимагають нової якості науково-педагогічної діяльності, а відповідно, і способів підготовки та професійного розвитку кадрів для вищої школи. Ефективний професійний розвиток сприятиме покращенню трудового потенціалу кадрів у сфері вищої освіти.

Одним з традиційних механізмів розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти залишається система підвищення кваліфікації, представлена як внутрішніми в закладі вищої освіти, так і виїзними додатковими професійними освітніми програмами.

На жаль, в нових умовах, що змінюються ця освітня підсистема не справляється з вирішенням усіх поставлених перед нею завданнями і, як і рівневі підсистеми освіти, зазнає серйозних труднощів, пов'язаних з ресурсним, в тому числі кадровим, забезпеченням, відсутністю відпрацьованих механізмів

проекування актуальних програм професійного розвитку.

**Мета даної статті** розглянути питання напрямків професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

**Аналіз останніх досліджень.** Дослідження питань професійного розвитку працівників можна знайти в працях таких науковців у галузі трудового права: М. Г. Александров, А. С. Барський, Ю. М. Бурнягіна, Н. М. Вапнярчук, К. М. Гусов, В. В. Жернаков, В. Л. Костюк, О. М. Кримська, О. С. Пашков, К. М. Плєсньов, О. І. Процевський, А. М. Слюсар, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Проте ученими досліджувалися лише окремі аспекти професійного розвитку працівників, але не приділено увагу питанням професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до частини першої статті 59 Закону України «Про освіту» професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання. Заклади освіти, в яких працюють педагогічні та науково-педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації [1].

Ми можемо говорити, що професійний розвиток – це складний, багатовимірний, багатофакторний процес, який включає в себе етапи, форми становлення і розвитку науково-педагогічного працівника як професіонала, його особистісні особливості та інше.

Професійний розвиток ширше, ніж підвищення кваліфікації (формальну освіту), і можна порівняти з неформальною та інформальною освітою. У зв'язку з цим рішення проблеми модернізації системи додаткової професійної освіти науково-педагогічних працівників може лежати в площині інституціоналізації процесів професійного розвитку науково-педагогічних працівників на основі інтеграції освітніх можливостей продуктивних традиційних форм підвищення кваліфікації і неформальних форм професійного розвитку, інформальної освіти науково-педагогічних працівників.

Формальне, неформальне, інформального освіта – це терміни, які в останні роки все частіше використовуються в теорії і практиці освіти дорослих. Своє законодавче закріплення вони отримали в Законі України «Про освіту».

Так, відповідно до частини другої статті 8 Закону України «Про освіту» формальна освіта – це освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою [1]. Таким чином, формальна освіта (інституційна, офіційна форма) в системі додаткової професійної освіти пов'язана з освоєнням слухачами спеціально розроблених додаткових професійних освітніх програм підвищення кваліфікації і професійної перепідготовки. Реалізація програм здійснюється в «організованому і структурованому середовищі» [2], результати навчання підтверджуються відповідним документом, чому передують обов'язкова підсумкова атестація у формі заліку, іспиту, захисту реферату (короткострокові програми) або атестаційної роботи. Програми складаються з формалізованих елементів, відповідних логіці і структурі навчального процесу (мета – діяльність (форми, методи, засоби) – результат), і включають в себе необхідну навчально-методичну документацію (навчальний, навчально-тематичний план, навчальна програма модулів).

Під терміном «неформальна освіта» розуміється частково плановане навчання, не завжди сприймається в категоріях освіти, але зберігає його риси [2]; курси, тренінги, короткі програми, які можуть пропонуватися на будь-якому етапі освіти або професійної кар'єри. Частина третя статті 8 Закону України «Про освіту» говорить, що неформальна освіта – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій.

«Інформальна освіта» (спонтанна, самостійна) – термін, що описує процес повсякденної пізнавальної діяльності людини, результатом якого є знання, вміння, навички, компетенції, досвід діяльності. Інформальна освіта «не є організованою і спланованою» [3]; не структурована; здійснюється за межами стандартного освітнього середовища за рахунок власної активності індивідів, не обов'язково носить цілеспрямований характер; який навчається ставить перед собою цілі і завдання сам, перетворює освітні потенціали суспільства в дієві фактори свого розвитку [3]. У свою чергу в частині четвертій статті 8 Закону України «Про освіту» зазначено, що інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям.

Вихід за рамки звичної формальної освіти і облік освітніх можливостей широкого соціально-культурного середовища дозволяє проектувати нові освітні маршрути науково-педагогічних кадрів як основу їх професійного розвитку.

Аналіз реалізації додаткових професійних освітніх програм в академічному середовищі закладів вищої освіти, форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників дозволяє виділити основні варіативні моделі формальної освіти (підвищення кваліфікації) науково-педагогічних кадрів.

По-перше, це індивідуальні та колективні стажування на українських та закордонних інноваційних освітніх майданчиках.

Стажування є однією з офіційних форм підвищення кваліфікації кадрів [4], але мають невелике поширення в порівнянні з іншими інституційними формами. В останні роки ця форма підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів активно поширюється в широкому академічному освітньому середовищі.

Особливість і цінність програм стажувань для науково-педагогічних працівників полягає в: а) участі сторони, що відправляє в проектуванні і / або погодження освітньої програми стажування; 2) високої мотивації здобувачів на освоєння програми; 3) формування та розвитку основних компетенцій здобувачів на основі діяльнісного підходу з виходом на конкретні затребувані закладом вищої освіти і науково-педагогічним працівником результати, наприклад освоєння нового обладнання, готовність розвивати інноваційну інфраструктуру «свого» закладу вищої освіти, застосовувати отриманий в процесі стажування досвід на практиці, здійснювати науково-дослідницьку діяльність з використанням нових методів, в нових напрямках та інше.

Стажування можуть розглядатися і як механізми накопичення довгострокового соціального капіталу

приймаючого і відправляю чого закладів освіти, розвиваючи контакти в академічному, науковому та освітньому середовищі, що підвищує їх цінність.

На наш погляд, модель індивідуальних і колективних стажувань вписується в сучасні тенденції розвитку академічної мобільності кадрів закладів вищої освіти. І ми можемо зробити висновок, що воно матиме подальше поширення.

Другу модель можна охарактеризувати як додаткові освітні програми підвищення кваліфікації із застосуванням цифрового навчання та інституційної участі в науково-методичних заходах.

Наукові та науково-методичні заходи мають серйозним освітній потенціал за умови високої мотивації і активної залученості учасників. Науково-методичне подія вбудовується в якості стажувального або практичного модуля в додаткову професійну освітню програму і доповнюється іншими, як правило, теоретичними модулями, вивчення яких відбувається самостійно на базі електронних форм навчання (електронні матеріали). З формальної точки зору такі програми можуть вважатися такими, що відбулися при наявності підсумкової атестації у формі заліку, іспиту, захисту реферату або атестаційної роботи і організації вивчення теоретичних модулів з виконанням всіх вимог до електронного навчання.

Виділена модель це наочний приклад інституційних процесів в системі професійного розвитку науково-педагогічних працівників, що свідчать про необхідність розвитку варіативних форм підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, виходу за рамки науково-освітньої тематики в сферу академічної науки і предметного змісту основних освітніх програм.

Ще одна модель, яка на наше переконання застосовує на увагу – це корпоративні програми підвищення кваліфікації, навчальні модулі, кафедральні, факультетські науково-методичні заходи, які знаходяться на кордоні між формальним і неформальним навчанням. Оскільки їх освоєння відбувається без організації підсумкової атестації та видачі відповідного документа після закінчення програми або модуля.

Разом з тим дана модель являє інтерес, так як є продуктивною формою задоволення колективних та індивідуальних потреб і запитів у професійному розвитку та розвитку структурних підрозділів закладу вищої освіти.

Цінність даних програм полягає в самостійному формуванні їх тематики на базі закладу вищої освіти за участю безпосередніх учасників, вільному відборі лекторів (тренерів) Виходячи із завдань програми, відповідно цінностей і напрямків подальшого розвитку по заявленій тематичі усіма учасниками програми, можливості реалізувати результати на практиці.

Також хочемо проаналізувати таку модель як індивідуальні освітні програми підвищення кваліфікації у вигляді набору освітніх модулів і науково-методичних заходів.

Індивідуальні додаткові професійні освітні програми це затребуваний, але поки мало розвинений продукт системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Вирішення цього перспективного завдання пов'язано як із перетворенням існуючої формалізованої системи професійного розвитку, формальних додаткових професійних освітніх програм, так і з інституційною формою професійного розвитку науково-педагогічних працівників, які володіють високим освітнім потенціалом (неформальна, інформальна освіта).

У першому випадку в якості обов'язкової умови проектування програм професійного розвитку виступає реалізація модульного підходу та індивідуальних освітніх маршрутів. Наявність достатньої кількості освітніх модулів (теоретичних, практичних, стажувальних та інших). В академічному, освітньому та науковому середовищі закладу вищої освіти це дозволить науково-педагогічним працівникам формувати свій особистий маршрут професійного розвитку за підтримки системи професійного розвитку. [5] Це завдання вже продуктивно вирішується в середовищі підвищення кваліфікації педагогічних працівників загальноосвітніх установ, досвід може бути частково перенесений в систему вищої освіти.

У другому випадку мова йде про внутрішній аудит всіх форм неформального і формального освіти і розвитку науково-педагогічних працівників, вбудовування варіативних моделей підвищення кваліфікації з урахуванням логіки і формальних вимог освітнього процесу, включаючи форми проміжного і підсумкового контролю.

Якщо в формальному секторі освіти дорослих можна говорити про моделі, що лежать в основі реалізації програм професійного розвитку, то в ситуації неформальної та інформальної освіти мова йде лише про елементи потенційних моделей, а також формах, які досить часто не враховуються в академічному середовищі закладу вищої освіти.

Нами були виділені такі заходи, види діяльності науково-педагогічних працівників, які можуть бути віднесені до форм неформальної освіти, тому що виконують освітні функції, шикуються, як правило, в логіці організації пізнавальної діяльності; результатом включеності науково-педагогічного працівника є нове знання, формування та розвиток компетенцій, аналіз професійного досвіду, постановка завдань саморозвитку і самоорганізації та інше:

- проблемні, інформаційні, інструктивні семінари,
- інструктивні наради,
- тренінги, навчальні, освітні семінари;

- наукові, науково-методичні заходи;
- вивчення нормативно-методичних документів, в т.ч. інструкцій, рекомендацій та ін.;
- читання статей та інтерв'ю в області предметної діяльності, методики, педагогіки та освіти;
- культурно-освітні виїзди за кордон з метою обміну досвідом (не стажування);
- керівництво випускними роботами учнів, слухачів; підготовка відгуків, рецензій на наукові та навчально-дослідні роботи;
- підготовка наукових, методичних статей;
- підготовка підручників, навчальних, навчально-методичних посібників;
- виконання проектів (наукових, соціально-освітніх), включаючи підготовку звітів за їх результатами;
- виконання обов'язків, заміщення;
- науковий, освітній, методичний, «предметний» консалтинг;
- коучинг;
- менторинг;
- розбір кейсів або кейсових ситуацій поза рамками навчального середовища та ін.

Практично всі виділені елементи професійної діяльності науково-педагогічних працівників володіють високим освітнім потенціалом, можуть сприяти професійному розвитку науково-педагогічних працівників.

Аналіз інформального середовища професійного розвитку науково-педагогічних працівників, практичної діяльності науково-педагогічних кадрів дозволив сформулювати перелік основних форм інформального освіти, які в тій чи іншій мірі можуть бути враховані при проектуванні програм підвищення кваліфікації:

- робота в складі рад (вчених, навчально-методичних, виховних та ін.);

- підготовка до навчальних занять, розробка завдань для самостійної роботи студентів;
- пошук в мережі Інтернет;
- спонтанне обговорення теми, питання в професійному співтоваристві;
- взаємодія з учнями в інтернет-середовищі (електронна пошта, соціальна мережа);
- питання, коментарі навчаються та інше.

Труднощі обліку інформального освіти як форми підвищення кваліфікації, його інституціоналізації полягає в тому, що воно не структуроване, часто носить ситуаційний характер, відсутній спеціально сформульована мета навчання, очікуваний результат. Разом з тим в умовах інтенсифікації, ускладнення професійної діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, що спостерігається в останні роки, облік освітніх можливостей інформального освіти дозволить вийти на формування більш гнучких освітніх маршрутів науково-педагогічних кадрів закладів вищої освіти. Для вбудовування інформального і неформальних форм професійного розвитку кадрів необхідно створити відповідні умови, пов'язані з розвитком «культурно-освітнього середовища, що сприяє самоосвіті і безперервної освіти» [3].

**Висновки.** Роблячи загальний висновок, ми маємо акцентувати увагу, що крім інструментального, технологічного забезпечення інноваційної системи професійного розвитку з урахуванням всіх форм і видів освіти, необхідна розробка питань валідації результатів самостійного неформального, інформального навчання і сертифікації сучасних програм додаткової професійної освіти. Ми вбачаємо, що це має бути врегульовано в контексті розробки і прийняття Закону України «Про освіту дорослих».

## ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про освіту» від 05 вересня 2017 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. №2657-VIII, ст. 380.
2. Крижко В. В., Мамаєва І. О. Аксіологічний потенціал державного управління освітою: Навч. посіб. Київ: Освіта України, 2005. 217 с.
3. Бульвінська О., Бульвінський М. Види і форми безперервного професійного розвитку науково-педагогічних працівників (за результатами опитування). *Освітологічний дискурс: електронне наукове фахове видання*. 2018. № 3-4 (22-23). С. 95-106. URL: <http://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/550/0>.
4. Цветкова Г. Професійно-педагогічне самовдосконалення викладачів ВНЗ: специфіка, структура, етапи. Рідна школа. 2012. № 12 (грудень). С. 33-38. URL: [http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/12407/1/rsh\\_2012\\_12\\_8.pdf](http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/12407/1/rsh_2012_12_8.pdf).
5. Національна стратегія розвитку освіти на період до 2021 року, схвалена Указом Президента України від 25.06.2013 № 344/2013. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>

## REFERENCES

1. Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 r. № 2145-VIII. (2017). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 38-39, art. 380. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> [in Ukrainian].

2. Kryzhko V. V., Mamaieva I. O. (2005). Aksiolohichniy potentsial derzhavnogo upravlinnia osvitoiu. Kyiv: Osvita Ukrainy [in Ukrainian].
3. Bulvinska O., Bulvynskiy M. (2018). Vydy i formy bezperervnogo profesiinoho rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv (za rezultatamy opytuvannia). *Osvitolohichniy dyskurs - Educational discourse*, 3-4 (22-23), 95-106. URL: <http://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/550/0> [in Ukrainian].
4. Tsvietkova H. (2012). Profesiino-pedahohichne samovdoskonalennia vykladachiv VNZ: spetsyfika, struktura, etapy. *Ridna shkola - Native school*, 12, 33-38. URL: [http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/12407/1/rsh\\_2012\\_12\\_8.pdf](http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/12407/1/rsh_2012_12_8.pdf) [in Ukrainian].
5. Natsionalna stratehiia rozvytku osvity na period do 2021 roku, skhvalena Ukazom Prezydenta Ukrainy vid 25.06.2013 r. № 344/2013. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> [in Ukrainian].

ЧУПРИНА ЮЛИЯ

соискатель кафедры трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

### ОТНОСИТЕЛЬНО ВОПРОСА О ФОРМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

В статье рассмотрена проблема формирования актуальных направлений профессионального развития научно-педагогических работников высших учебных заведений. Выделены основные направления повышения квалификации научно-педагогических работников на основе анализа ситуации в системе профессионального развития научно-педагогических работников, нормативно-правовой базы.

**Ключевые слова:** развитие, трудовой потенциал, научно-педагогический работник, учреждение высшего образования, повышение квалификации, образование взрослых.

CHUPRYNA JULIA

applicant for the Department of Labor Law Yaroslav Mudryi National Law University

### ON THE ISSUE OF FORMS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS

**Problem setting.** Current trends in education, related to the social importance of the development of human resources in science and education, ready for continuous professional growth and mobility require modernization of the professional development of research and teaching staff, which entails the addition of existing mechanisms with new formats and technologies of formal, non-formal, informal learning, implementation of flexible modular training programs.

**Analysis of recent research.** Research on the professional development of employees can be found in the works of such scholars in the field of labor law: M.G. Alexandrov, A.S. Barsky, Y.M. Burnyagina, N.M. Vapnyarchuk, K.M. Gusov, V.V. Zhernakov, V.L. Kostyuk, O.M. Krymska, O.S. Pashkov, K.M. Plesnyov, O.I. Protsevsky, A.M. Slyusar, V.I. Shcherbyna, O.M. Yaroshenko, and etc.

**The purpose of this article** is to consider the issues of professional development of research and teaching staff of higher education institutions.

**Article's main body.** Orientation of Ukraine to the innovative economy, state-initiated changes in the system of vocational education (level model of higher education, employer participation in the development and implementation of programs, etc.). Require a new quality of scientific and pedagogical activities, and, accordingly, ways of training and professional development of personnel for higher education. Effective professional development will help improve the employment potential of staff in higher education.

One of the traditional mechanisms for the development of research and teaching staff of higher education institutions is the system of advanced training, represented by both internal in the institution of higher education and field additional professional educational programs.

The article considers the problem of formation of actual directions of professional development of scientific and pedagogical workers of institutions of higher education. The main directions of professional development of scientific and pedagogical workers on the basis of the analysis of a situation in system of professional development of scientific

and pedagogical workers, normative-legal base are allocated. The conclusion about necessity of updating of the maintenance and forms of realization of programs of advanced training of scientific and pedagogical workers, development of new courses, educational modules in the context of the allocated directions is made; increasing the role of research and teaching staff, management staff of higher education institutions in the formation of orders for professional development programs of research and teaching staff of higher education.

**Conclusions and prospects for the development.** We must emphasize that in addition to instrumental, technological support of innovative system of professional development, taking into account all forms and types of education, it is necessary to develop validation of independent non-formal, informal learning and certification of modern programs of additional vocational education. We see that this should be regulated in the context of the development and adoption of the Law of Ukraine «On Adult Education».

**Keywords:** professional development, labor potential, research and pedagogical worker, institution of higher education, advanced training, adult education.