

Чуприна Ю. А.,
здобувач кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

У статті висвітлено досвід професійного розвитку науково-педагогічних працівників у зарубіжних країнах. Зокрема, розглянуто освітній досвід Великобританії, державна політика якої, визнаючи ключову роль вищої освіти у вирішенні соціально-економічного розвитку суспільства, надає першорядне значення підготовці науково-педагогічних кадрів закладів вищої освіти, а також досвід США, оскільки саме вони претендуючи на світове лідерство, взяли курс на підготовку конкурентоспроможних кадрів у всіх сферах економіки та суспільного життя. Оскільки, модернізація освіти, формування Європейського простору вищої освіти вимагають розширення їх мобільності, а, значить, і постійного підвищення рівня їх професійної компетентності.

Проаналізовано соціально-економічну ситуацію, що склалася в зазначений період і вплинула на модернізацію системи перепідготовки науково-педагогічних кадрів вищої школи Сполученого Королівства та США. Зазначено, що в даний час кожен заклад вищої освіти у Великобританії розробляє власну програму підвищення кваліфікації свого академічного персоналу, проводячи індивідуальні та групові заняття, а також надаючи спеціальний відпустку викладачеві для проведення наукової роботи. Поряд із закладами вищої освіти проблемою перепідготовки академічних кадрів займаються і спеціально організовані установи, такі як Академія вищої освіти, акредитив і фінансують проекти з удосконалення педагогічної діяльності викладачів закладів вищої освіти країни. Зауважено, що особливістю організації і змісту професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищої школи США є реалізація «ідеї вільного вибору» і індивідуалістичного підходу. В організаційному плані процес професійного розвитку здійснюється протягом здійснювався календарного року; навчальний план так би мовити «відкритий» (щодо графіка і змісту підвищення кваліфікації) і «прихований» (щодо організаційних умов, які супроводжують реалізацію даного процесу на практиці) характер.

Зроблено висновок, що має бути додержаний баланс запозичення зарубіжного досвіду, оскільки слід враховувати український менталітет, національну своєрідність та особливість української науково-педагогічної царини.

Ключові слова: професійний розвиток, трудовий ресурс, науково-педагогічний працівник, підвищення кваліфікації, ринок праці.

The article highlights the experience of professional development of research and teaching staff in foreign countries. In particular, the educational experience of the United Kingdom is considered, whose public policy, recognizing the key role of higher education in solving socio-economic development of society, attaches paramount importance to training scientific and pedagogical staff of higher education institutions, as well as the experience of the United States. a course for the training of competitive personnel in all spheres of economy and social life. Because, the modernization of education, the formation of the European Higher Education Area require the expansion of their mobility, and hence a constant increase in their level of professional competence.

The socio-economic situation that developed during this period and influenced the modernization of the system of retraining of scientific and pedagogical staff of higher education in the United Kingdom

and the United States is analyzed. It is noted that currently each higher education institution in the UK is developing its own training program for its academic staff, conducting individual and group classes, as well as providing special leave for teachers to conduct research. Along with higher education institutions, the problem of retraining academic staff is dealt with by specially organized institutions, such as the Academy of Higher Education, letter of credit and funding projects to improve the pedagogical activities of teachers of higher education institutions in the country. It is noted that the peculiarity of the organization and content of professional development of scientific and pedagogical staff of higher education in the United States is the implementation of the "idea of free choice" and individualistic approach. In organizational terms, the process of professional development is carried out during the calendar year; the curriculum is so to speak "open" (in terms of schedule and content of training) and "hidden" (in terms of organizational conditions that accompany the implementation of this process in practice) nature.

It is concluded that the balance of borrowing foreign experience should be observed, as it is necessary to take into account the Ukrainian mentality, national identity and peculiarities of the Ukrainian scientific and pedagogical sphere.

Key words: *professional development, labor resource, scientific and pedagogical pratsivnik, advising qualifications, rinok pratsi.*

Постановка проблеми. Вхідження України у світовий освітній простір і реформування системи вищої освіти підсилюють увагу вітчизняних дослідників до проблем підвищення професійного розвитку науково-педагогічних кадрів національних закладів вищої освіти. З метою дослідження порушеного питання вбачається доцільним розглянути освітній досвід Великобританії, державна політика якої, визнаючи ключову роль вищої освіти у вирішенні соціально-економічного розвитку суспільства, надає першорядне значення підготовці науково-педагогічних кадрів закладів вищої освіти. Модернізація освіти, формування Європейського простору вищої освіти вимагають розширення їх мобільності, а, значить, і постійного підвищення рівня їх професійної компетентності. Крім того, розглянемо досвід США, оскільки саме вони претендуючи на світове лідерство, взяли курс на підготовку конкурентоспроможних кадрів у всіх сферах економіки та суспільного життя.

Мета статті проаналізувати досвід професійного розвитку науково-педагогічних працівників у зарубіжних країнах, зокрема, у Великобританії та США, та можливість його запозичення в Україні.

Аналіз останніх досліджень. Дослідження в галузі професійного розвитку особистості займалися такі вчені як В. Адольф, А. Бодалев, А. Вербицкий, А. Деркач, Н. Кузьміна та інші. В свою чергу, дослідження питань професійного розвитку працівників можна знайти в працях таких науковців у галузі трудового права: М. Александров, А. Барський, Ю. Бурнягіна, Н. Вапнярчук, К. Гусов, В. Жернаков, В. Костюк, О. Кримська, О. Пашков, К. Плєсньов, О. Процевський, А. Слюсар, В. Щербина, О. Ярошенко та ін.

Виклад основного матеріалу. Відомо, що до 60-х рр. ХХ століття вищу освіту у Великобританії можливо було отримати лише в 23 університетах, із загальною чисельністю студентів в 102 тисячі чоловік. Нестача висококваліфікованих професійних кадрів, спад промислового виробництва, за загальним рівнем якого в 1950 р Великобританія займала друге місце в світі після США, а до початку 70-х рр. ХХ століття змістилася на п'яте, – чітко позначили протиріччя між можливостями сформованої системи освіти і соціально-економічними потребами країни. В якості однієї з причин такого становища уряд Сполученого Королівства визнав недосконалість системи освіти, реформа якої почалася з вищої школи.

«Для розгляду стану вищої освіти в країні в світлі національних потреб і ресурсів» був створений спеціальний комітет під головуванням відомого економіста лорда К. Б. Робінса. Перший і основний висновок, який зробив комітет – це необхідність негайного проведення

реформи вищої освіти [1. с. 160]. «Якщо вищу освіту не реформувати, то залишається мало надій, що цей густо населений острів займе гідне, відповідне йому положення в густо конкуруючому світі майбутнього» [2].

Цікавим є той факт, що комітет Робінса визначив як пріоритетну мету вищої освіти забезпечення певного співвідношення між навчанням і науково-дослідною роботою. Наукові дослідження були покликані однією з основних функцій вищої школи, зокрема і науково-педагогічні працівники в контексті професійного розвитку мали займатися науковими дослідженнями.

У середині 90-х рр. XX ст. у Великобританії був заснований Національний комітет з дослідження вищої освіти, покликаний викласти своє бачення перспектив розвитку вищої школи, що відповідає соціально-економічним потребам Сполученого Королівства на найближчі 20 років. Цей комітет під головуванням сера Рона Деарінга в липні 1997 р зробив доповідь, в якому вирішальна роль у виробництві наукових знань відводилася науково-педагогічним кадрам вищої школи. У доповіді містилися рекомендації з оновлення стратегії професійного зростання викладачів вузів, щоб досягти рівня світового вищої освіти, для всього постійного штату викладачів має стати нормою навчання за акредитованими програмами [3].

Містилися в доповіді Сера Р. Деарінга пропозиції щодо вдосконалення педагогічної майстерності як навчальної компетенції викладацького складу були схвалені вузівськими співробітниками і знайшли своє відображення в розроблених програмах усіх рівнів: федеральних, регіональних, університетських, індивідуальних, мають стратегічний аспект підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів [8].

У Великобританії немає законодавчо встановлених вимог щодо навчання на курсах професійного розвитку викладачів вищої школи; їх постійне професійне зростання – це відповідальність кожного університету, більшість з яких має свої власні відділи або працівників, відповідальних за професійний розвиток персоналу. Ними розробляються програми навчання як для своїх викладачів, так і для колег з інших закладів освіти. Акредитація та фінансування деяких програм навчання в сектор вищої освіти здійснюється Академією вищої освіти Великої Британії, Асоціацією розвитку освіти і персоналу (SEDA), за підтримки Фонду лідерства для вищої освіти, який вивчає інноваційні процеси в національних освітніх системах. Вони також розробляють програми по постійному вдосконаленню професійної підготовки науково-педагогічних кадрів вищої школи за активної участі закладів вищої освіти і професійних асоціацій, що базуються на сучасних наукових відкриттях і інноваційних педагогічних технологіях.

Важливо відзначити, що у Великобританії проводять не тільки групові заняття, а й індивідуальні, на яких можна отримати консультації з багатьох питань, наприклад, при підготовці матеріалів для публікацій з точки зору публіцистичного стилю. Такі курси і семінари служать форумом для колег, де обговорюються нові педагогічні технології та де вони отримують знання за програмами, що дає більш фундаментальну підготовку для практичної діяльності, а також для дослідницької та наукової роботи. До участі в роботі семінарів запрошуються представники різних відомств, промислових корпорацій і фірм, бізнесу, які безпосередньо докладають зусиль до розробки спеціалізованих програм.

Крім того, за свідченням Т. Шаніна, який пропрацював протягом 25 років в зарубіжних університетах, «в британських вузах велике значення надається розробці авторських курсів і програм, тому що читання лекції «за підручником» вважається принизливим для викладача і факультету. Спираючись на новітні наукові досягнення, викладачі щорічно удосконалюють свої програми. Як і українська, «британська система освіти передбачає перепідготовку викладачів. Великобританія спирається в цьому на більш індивідуалізовані форми, які визначаються вибором самого викладача. Надзвичайно значуща строго витримується обов'язок постійної дослідницької роботи всіх університетських викладачів, але по яким не «спускається» план або розкладка тем. Надається академічна відпустка («sabbatical»), коли викладач йде на річну «польову роботу» або

наукове стажування (але не може використовувати цей час, відпочиваючи або забезпечуючи собі додатковий заробіток). Працює система «зовнішніх екзаменаторів», коли викладачі різних університетів перехресно оцінюють роботу один одного, взаємно переймаючи професійний досвід. Останнім часом активно діє система «горизонтального» взаємооцінювання всередині і між факультетами («peer review»), при якій передається і поширюється викладацький і/або дослідницький досвід. Викладач університету знаходиться під своєрідним неформальним, але постійним натиском професійного середовища, що спонукає до подальшого підвищення кваліфікації, крім того, відбувається щорічна оцінка його роботи, яка спирається як на дискусію формалізованої письмової самооцінки в рамках академічного огляду (academic review), так і взаємооцінка колег (peers review). До того ж університет регулярно проводить анкетування студентів з метою виявлення їх оцінки навчального процесу, рейтингу викладачів, виявлення слабких і сильних сторін діяльності відділу та університету в цілому, при цьому необхідно відзначити, що при анкетуванні строго дотримується принцип конфіденційності. Результати опитування дають важливу інформацію для аналізу роботи викладачів та пошуку шляхів її вдосконалення» [4, С. 44, 47].

Маємо зауважити, що потреби в підвищенні кваліфікації персоналу виявляються різними шляхами в залежності від конкретних обставин і політики закладу вищої освіти. Як правило, вимоги до курсів підвищення кваліфікації визначаються з трьох точок зору: індивідуума, службових обов'язків, потреб установи. Акцентування уваги на одній із зазначених позицій може завдати шкоди іншим.

Кожен британський заклад вищої освіти розробляє стратегію підвищення кваліфікації свого персоналу на основі довгострокового навчального плану. Така діяльність є центральним напрямком розвитку закладів вищої освіти і може включати формальне навчання педагогічних кадрів, отримання ними другої освіти, вивчення досвіду колег і інші види діяльності, що ведуть до змін в навичках і уміннях, які потім будуть використані викладачами на практиці. Підвищення кваліфікації персоналу закладу вищої освіти передбачає навчання вмінню самостійно знаходити рішення поставлених завдань і ефективному застосуванню сучасних технологій у професійній діяльності [5].

Щодо досвіду США, то аналізуючи необхідну наукову літературу, хочемо зазначити, що становлення системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників у США до середини 60-х рр. XX ст. було обумовлено такими чинниками:

- соціально-економічними (курс на світове лідерство; швидкий розвиток наукомістких технологій і їх фінансова підтримка; зростання потреби в кваліфікованих трудових ресурсах);
- політичними (посилення військово-політичного положення США після Другої світової війни; акцент на підготовку науково-технічних і науково-педагогічних кадрів закладів вищої освіти в інтересах країни);
- педагогічними (модернізація вищої освіти США; переосмислення змісту і організації післядипломної освіти та підвищення кваліфікації науково-педагогічного персоналу; інтеграція позитивного європейського досвіду підвищення кваліфікації науково-педагогічного персоналу вищої школи; затребуваність ідей реформаторської педагогіки і гуманістичної психології у вищій школі США).

Система професійного розвитку науково-педагогічних кадрів у США в своєму розвитку пройшла два етапи. Перший етап (з середини 60-х рр. до кінця 70-х рр. XX ст.), характеризується створенням і законодавчим оформленням системи професійного розвитку науково-педагогічних кадрів; становленням організаційних структур (від асоціацій професійного характеру до центрів державного рівня); пошуком шляхів організації їх розвитку; науково-дослідним характером змісту професійного розвитку. Другий етап (з 80-х рр. XX ст. до початку XXI ст.), що характеризується вдосконаленням законодавчої бази щодо розвитку даної системи; її оптимізацією (розробки нових програм на основі сучасних освітніх технологій, форм, методів, засобів).

Вважаємо за необхідне звернути увагу, що на розвиток системи професійного розвитку науково-педагогічних кадрів підвищення США на першому етапі вплинули чинники соціально-економічного (підтримання міцної соціально-економічної бази для її забезпечення кваліфікованими трудовими ресурсами; розширення державної підтримки вищої школи); політичного (відносна стабілізація політичної життєдіяльності США; «Академічна революція» в США; сприяння американського уряду науковим дослідженням науково-педагогічних працівників вищої школи для підтримки національних інтересів США); педагогічного (реформування американської системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти США, її організаційне оформлення і змістовне переосмислення, зародження «ідеї вільного вибору» в рамках організації і змісту даного процесу, а також вплив зарубіжного досвіду щодо даної системи) характеру [6].

На другому етапі вплинули чинники соціально-економічного (нестабільність соціально-економічного становища в країні; популяризація в американському суспільстві освіти як ефективного умови особистісного зростання і розвитку протягом всього життя); політичного (пріоритет зовнішньо-політичної діяльності над внутрішньою політикою; адресна підтримка науково-дослідної діяльності науково-педагогічних кадрів в національні цілі); педагогічного (діяльність американського уряду і закладів вищої освіти США з метою зміцнення і ефективного функціонування системи підвищення кваліфікації; переосмислення змістовних аспектів процесу професійного розвитку науково-педагогічних кадрів в сучасних умовах; виникнення індивідуалістичного підходу і подальша інтеграція «ідеї вільного вибору» в розглянуту систему; взаємообмін досвідом із зарубіжними колегами в сфері професійного розвитку науково-педагогічних кадрів) характеру [7].

Особливістю організації і змісту професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищої школи США є реалізація «ідеї вільного вибору» і індивідуалістичного підходу. В організаційному плані процес професійного розвитку здійснюється протягом здійснювався календарного року; навчальний план так би мовити «відкритий» (щодо графіка і змісту підвищення кваліфікації) і «прихований» (щодо організаційних умов, які супроводжують реалізацію даного процесу на практиці) характер.

Висновки. Таким чином, високий рівень наукових досліджень і підготовки наукових кадрів в Великобританії досягається багато в чому завдяки тому, що наставниками молодих дослідників є всебічно підготовлені наукові співробітники, що належать до інтелектуальної еліти Сполученого Королівства.

На нашу думку, національна система професійного розвитку має вивчати конструктивний досвід Великобританії та США у цій сфері в організаційному, функціональному, концептуальному, змістовному, інформаційному та методичному аспектах. Водночас, має бути додержаний баланс запозичення досвіду, оскільки слід враховувати український менталітет, національну своєрідність та особливість української науково-педагогічної царини.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Тарасюк Л. Н., Цейкович К. Н. Образование в Великобритании. *Социально-политический журнал*. 1997. №3. С. 153-168.
2. Further and Higher Education Act 1992. L., 1992.
3. Sir Ron Dearing. The Summary Report. July 1997. URL: <http://www.leeds.ac.uk/educol/ncihe/>
4. Шанин Т. О пользе иного: британская академическая традиция и российское университетское образование. *Вестник Европы*. 2001. Т. III. С. 41-49.
5. Гибсон М., Афонин А. Ю. Бизнес и высшее образование: опыт взаимодействия в Великобритании. *Университетское управление за рубежом*. 2004. №4. С. 53-66.

6. Вульфсон Б. Л. Высшее образование на Западе на пороге XXI века: успехи и нерешённые проблемы. *Педагогика*. 1999. № 2. С. 84-95.

7. Галаган А. И. Подготовка научных кадров в наиболее развитых зарубежных странах. *Социально-гуманитарные знания*. 2003. № 5. С. 157-171.

8. Корф Д. В. Образовательное право и образовательная система. *Ежегодник российского образовательного законодательства*. 2006. Т. I. С. 188-216.

УДК 349.3

Шкода В.М.,

*Студент кафедри товарознавства
та митної справи Київський національний
торговельно-економічний університет
м. Київ, Україна*

ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УМОВАХ КАРАНТИНУ

У статті досліджуються ключові проблеми недосконалості чинного законодавства України, а саме питань прав осіб з інвалідністю. Акцентується увага на тому, що на сьогоднішній день не було достатньо врегульованим питання щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Наголошено, що основним законом України є Конституція. Зроблено висновки.

Ключові слова: *Право на працю, працевлаштування осіб з інвалідністю, Європейський Союз, права осіб з інвалідністю, європейські соціальні стандарти.*

The article examines the key problems of imperfection of the current legislation of Ukraine, namely the rights of persons with disabilities. Emphasis is placed on the fact that the issue of employment of persons with disabilities has not been sufficiently resolved to date. It is emphasized that the basic law of Ukraine is the Constitution. Conclusions are made.

Key words: *Right to work, employment of persons with disabilities, European Union, rights of persons with disabilities, European social standards.*

Загострення карантинних режимів по всьому світу надає можливість побачити, що навіть найбільш розвинуті країни недостатньо підготовлені або ж взагалі неспроможності надати належний рівень медичної допомоги своїм громадянам і що найголовніше захисту їх основних прав. На сьогоднішній день до загострених нерегульованих питань слід віднести право на працю. Оскільки в період пандемії більшість країн замість того, щоб створити достатні умови для праці своїх громадян, навпаки створюють умови при яких ціле направлено обмежують їх право на працю, що в свою чергу унеможливають реалізацію інших прав. Але все ж до найбільш загострених та першочергових проблем, які потребують негайного вирішення слід віднести певний прошарок населення права на працю яких не було доцільно врегульованим і до карантинних обмежень, а саме право на працю осіб з інвалідністю. Вбачаючи те, що навіть в спокійні часи право на працю осіб з інвалідністю не те щоб були не до кінця завершеними, а навіть ніяким чином не реалізовано, з чого можна зробити висновок, що саме право на працю осіб з інвалідністю на сьогоднішньому етапі розвитку України як однієї з провідних країн світу є найбільш загостреним та потребує негайного врегулювання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні та практичні аспекти формування і