

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституційне (державне) право зарубіжних країн: В 4 т. – М., 1996. – Т. 1–2. – 396 с.
2. Брич В., Миколюк С. Соціальний захист сиріт в Україні: монографія / В. Я. Брич, С. М. Миколюк. – Тернопіль: *ТНЕУ*. 2019. С.7.
3. Чорна М. Сутність права громадян на соціальний захист. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 4. С. 151–156.
4. Конституція України: Закон України від від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30. ст. 141.
5. Горбань І.О. Визначення сутності та співвідношення понять «соціальний захист» та «соціальне забезпечення». *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»*. 2014. Т. 239. Вип. 237. С. 42–46.
6. Тимофєєва М.І. Сутність соціального захисту населення. *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля*. 2016. № 6(230). С. 169–174.
7. Чорна М. Сутність права громадян на соціальний захист. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 4. С. 151–156.
8. Устинов С.О. Співвідношення термінів «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» в законодавстві України. *Юридична наука і практика*. 2011. № 2. С. 90–95.
9. Про співробітництво між Дитячим Фондом Організації Об'єднаних Націй та Урядом України: Основна Угода від 21.09.1999 № 995_364. *Угоду ратифіковано Законом N 1071-XIV (1071-14)*.
10. Брич В., Миколюк С. Соціальний захист сиріт в Україні: монографія / В. Я. Брич, С. М. Миколюк. Тернопіль: *ТНЕУ*. 2019. С.8.

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2022-04-06

Сахарук І.С.

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

**ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ**

Стаття присвячена дослідженню організаційно-правових засад професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в Україні. Окреслено проблеми правового регулювання складових професійного розвитку викладачів ЗВО згідно законодавства України про освіту та трудового законодавства. Внесено пропозиції щодо узгодження підходів до елементів системи безперервного розвитку науково-педагогічних працівників з врахуванням концепцій освіти дорослих та професійного розвитку працівника. Визначено прогалини щодо правового регулювання механізму професійного розвитку викладачів, внесено пропозиції щодо їх усунення як на рівні законодавства, так і локальних актів ЗВО. Запропоновано систему заходів для закладів вищої освіти, що дозволить підвищити ефективність механізму професійного розвитку викладачів та якість кадрового потенціалу закладу.

Ключові слова: професійний розвиток, підвищення кваліфікації, інформальна освіта, стажування, освіта дорослих, безперервний професійний розвиток, науково-педагогічний працівник, заклад вищої освіти, професійний стандарт

The article is devoted to the research of the organizational and legal foundations of the professional development of the higher education institutions lecturers in Ukraine. There were outlined the problems of legal regulation for the components of professional development of university lecturers according to the Ukrainian legislation for education and labour relations. It has been made proposals to coordinate approaches to the elements of professional development system of lecturers, taking into account the concepts of adult education and professional development of the employee. Gaps regarding the legal regulation of the professional development mechanism have been identified. The author has been made proposals to eliminate such gaps at the level of legislation and local acts of higher education institutions. A system of measures for institutions of higher education is proposed, which will increase the effectiveness of professional development for lectures and the quality of the personnel potential of the institution.

Key words: professional development, informal education, internship, adult education, continuous professional development, lecturer, higher education institution, professional standard

Постановка проблеми. Якість вищої освіти неможливо забезпечити без належної підготовки та постійного професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Нормативно визначено, що система внутрішнього забезпечення якості освіти у закладах освіти включає в себе підвищення кваліфікації [1]. У Комюніке про поглиблене європейське співробітництво у сфері професійної освіти та навчання наголошено на необхідності забезпечення навчання протягом життя для викладачів шляхом здобуття формальної та інформальної освіти. Адже саме від викладачів буде залежати якість освіти та стимулювання навчання протягом життя населення країн [2]. Згідно Рекомендації Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (далі – ЮНЕСКО) щодо статусу викладацьких кадрів вищої школи, викладання необхідно розглядати як професію, яка потребує набуття експертних знань та навичок шляхом навчання протягом життя [3]. Декларація МОП-ЮНЕСКО «Освіта не є товаром» визнає необхідність підготовки учнів у змінюваному світі саме через якісне навчання та безперервне підвищення кваліфікації викладачів [4]. Міжнародна організація праці (далі – МОП) наголошує, що сильна система навчання протягом усього життя у поєднанні з універсальним соціальним захистом дозволяє працівникам взяти на себе відповідальність за активну участь у власному навчанні. Це включає передбачення навичок, які їм знадобляться для продовження роботи, визначення того, як їх отримати, і участь у необхідному навчанні, знаючи, що вони можуть витратити час і піти на ризик [5].

Натомість, в Україні питання навчання протягом життя, зокрема і науково-педагогічних працівників, не отримало належного правового регулювання. Обмежено визначено окремі види безперервного навчання Законом України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 року. У законодавстві про освіту закріплено право викладача на професійний розвиток та обов'язок здійснювати його постійно. При цьому, механізм реалізації відповідних нормативних положень обмежений, часто залишається декларативним.

У Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2031 роки [6] окреслено причини погіршення кадрового забезпечення закладів вищої освіти, серед яких і причини у сфері професійного розвитку: а) недостатня мотивація науково-педагогічних працівників забезпечувати і здійснювати освітній процес на високому методичному і науковому рівні; б) велике навчальне навантаження, яке залишає обмаль часу на професійний розвиток; в) майже відсутні заохочення викладачів до наукового пошуку, участі у наукових конференціях, публікації наукових результатів; г) невідповідність ліцензійних та

акредитаційних вимог забезпеченню професійного розвитку викладачів; д) застарілість або відсутність необхідної і достатньої дослідницької, інформаційної й іншої інфраструктури для самоудосконалення викладачів та навчання здобувачів.

При цьому, ключовими бар'єрами для професійного розвитку самі науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти (далі – ЗВО) називають надмірне навантаження та проблему фінансування, що стримує динаміку підвищення кваліфікації, впливає на його якісні показники. Так, опитування, проведені в рамках аналітичного дослідження «Професійний розвиток викладачів закладів вищої освіти: сучасні виклики та курс на зміни» у 2020-2021 рр. показало, що основними проблемами щодо власного професійного розвитку науково-педагогічні працівники називали: а) надмірну бюрократію (при оформленні документів для підвищення кваліфікації); б) труднощі пошуку якісного контенту для професійного розвитку; в) формальний підхід ЗВО до підвищення кваліфікації; г) професійне вигорання та неналежні психологічні умови праці в ЗВО, що демотивують займатись професійним розвитком [7, с. 11].

Зазначені причини зумовлюють необхідність розробки та впровадження комплексної державної політики у сфері вищої освіти, невід'ємною складовою якої повинно стати забезпечення ефективного механізму професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Вирішення вказаних проблем дасть змогу викладачам ЗВО отримати якісно кращі умови для професійного розвитку. Що, в свою чергу, буде дієвим мотиватором якісно підвищувати власну кваліфікацію.

Метою статті є визначення основних недоліків та прогалин щодо правового регулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників ЗВО України, внесення пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства, локальних актів ЗВО з метою створення ефективного механізму формальної та інформальної освіти викладачів задля підвищення свого професійного рівня протягом усього періоду трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу. Правові основи професійного розвитку викладачів ЗВО визначаються на різних рівнях: 1) законодавством (загальні вимоги до професійного розвитку, права та обов'язки викладача та ЗВО у цій сфері, вимоги до організації підвищення кваліфікації тощо); 2) локальними актами ЗВО; 3) трудовими договорами (контрактами) науково-педагогічних працівників, що можуть деталізувати як обов'язок викладача підвищувати свій професійний рівень, так і строки, форми підвищення кваліфікації. Основу правового регулювання інституту професійного розвитку науково-педагогічних працівників становлять Закони України: «Про професійний розвиток працівників», «Про освіту» від 05.09.2017 року, «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р., а також «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800, «Методичні рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників», затверджені Наказом МОН від 30.10.2020 р. № 1341.

Законодавство про освіту (ст. 54 Закону України «Про освіту» [9], ст.ст. 57-58 Закону України «Про вищу освіту» [10]) визначає як право викладачів на підвищення кваліфікації, перепідготовку, стажування, так і обов'язок постійно підвищувати свій професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію. При цьому, у Законі «Про освіту» додатково визначено необхідність для науково-педагогічних працівників підвищувати свій, загальнокультурний рівень.

Відповідно до Закону України «Про освіту» (ч.2 ст.59) підвищення кваліфікації може здійснюватися за різними видами (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) та у різних формах (інституційна, дуальна, на робочому місці (на виробництві) тощо) [9]. Додатково, п. 26 «Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників»

встановлено можливість визнавати як підвищення кваліфікації окремі види діяльності викладачів: участь у програмах академічної мобільності, наукове стажування, самоосвіту, здобуття наукового ступеня [1, п.26].

Закон України «Про освіту» гарантує викладачам вільний вибір видів, форм та суб'єктів, що здійснюють підвищення кваліфікації та перепідготовку (ч.1 ст.54). Якщо викладач для підвищення кваліфікації обирає суб'єктів, які мають ліцензії на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, його результати не потребують визнання ЗВО. Однак якщо підвищення кваліфікації здійснюється в інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб, то його результати повинні бути визнані (вченою радою) [9]. «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» також детально регулює питання проходження стажування викладачами ЗВО, яке може здійснюватися в закладах освіти, установах, організаціях, на підприємствах.

Фактично, мова йде лише про підвищення кваліфікації як складову професійного розвитку викладачів. Натомість законодавство про освіту не регулює зміст, форми та складові безперервного професійного розвитку викладачів, обмежуючись вказівкою на обов'язок його здійснювати. Така ситуація існує на фоні загальної проблеми відсутності чіткого нормативного регулювання змісту та складових професійного розвитку. Навпаки, існують розбіжності у підходах до визначення елементів освіти дорослих та професійного навчання працівників як її частини.

На міжнародному рівні професійний розвиток працівників розглядається як частина навчання протягом життя/безперервного навчання (lifelong learning). МОП визначає безперервне навчання як всю навчальну діяльність, що здійснюється протягом усього життя для розвитку компетентностей та кваліфікації [8]. У звіті «Робота для кращого майбутнього» 2019 року МОП наголошує, що навчання протягом життя охоплює формальне та неформальне навчання від раннього дитинства та базової освіти до навчання дорослих, поєднуючи базові навички, соціальні та когнітивні навички (наприклад, навчання вчитися) та навички, необхідні для певних робіт, професій або секторів [5].

Сприяння навчанню впродовж життя визначено серед засад державної політики у сфері освіти, при цьому встановлено, що право на освіту впродовж життя особа реалізує шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти (статті 6, 8 Закону України «Про освіту») [9]. Інші питання регламентуються лише в контексті окремих складових освіти впродовж життя: загальної середньої, професійної, вищої освіти та освіти дорослих. Недоліком Закону є відсутність визначення освіти впродовж життя, яке з'являється тільки в проєкті Закону «Про освіту дорослих» 2020 року: освіта, яку здобуває особа постійно упродовж різних періодів життя з метою набуття соціальних, громадянських, особистісних, професійних та інших компетентностей [11].

Стаття 18 Закону України «Про освіту» визначає елементами освіти дорослих, в тому числі професійне навчання працівників, курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації, безперервний професійний розвиток [9]. Згідно з проєктом Закону України «Про освіту дорослих», складниками освіти дорослих є, зокрема, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, стажування, перепідготовка, професійне навчання працівників, безперервний професійний розвиток та інформальна освіта (самоосвіта).

Отже, проєктом визначено значно більше елементів освіти дорослих у порівнянні з Законом України «Про освіту», хоча окремі з них, такі як професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації є складовими професійного навчання працівників згідно з Законом України «Про професійний розвиток працівників» [12]. При тому, що професійне навчання працівників, на сьогодні визначено і відокремленим елементом освіти дорослих, разом із перепідготовкою, підвищенням кваліфікації (рис.1.1).

СКЛАДОВІ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ В УКРАЇНІ

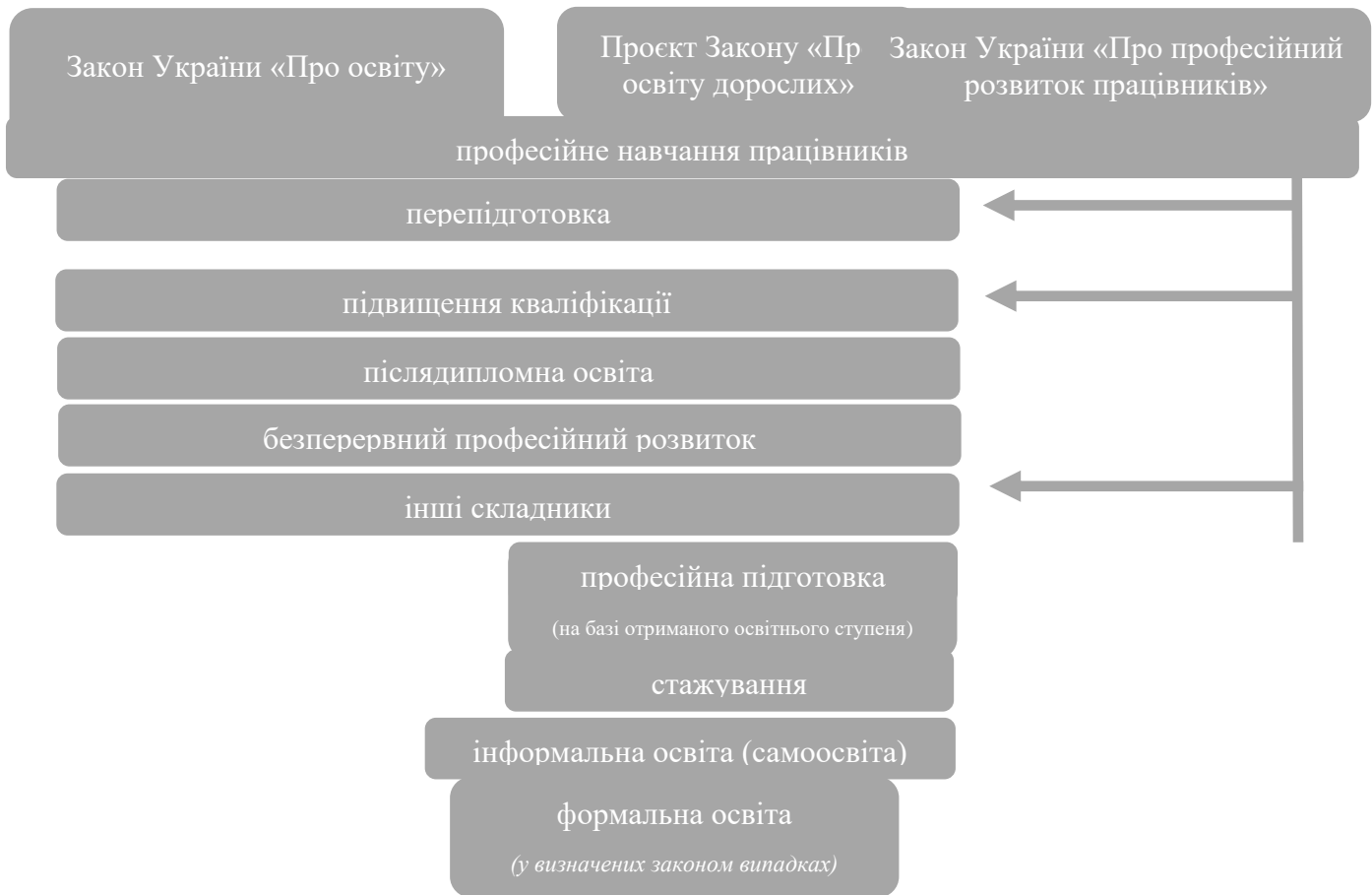


Рис. 1.1. Підходи до визначення складових освіти дорослих
Розроблено автором на основі аналізу законодавства

Неузгодженість підходів до визначення складових професійного розвитку працівників ускладнює розуміння, в тому числі й викладачами ЗВО, змісту їх обов'язку підвищувати свій професійний рівень. Саме тому, потребують узгодження складові професійного розвитку працівників в законодавстві. Зокрема, пропонуємо доповнити Закон України «Про професійний розвиток працівників» окремою статтею, що чітко визначить допустимі форми (складові) професійного розвитку працівників (на сьогодні в Законі визначено лише окремі складові професійного навчання у його дефініції, ст. 1). Такі форми варто узгодити із формами освіти дорослих, визначивши професійний розвиток працівників одним із складових останньої. Детально визначити відповідні форми пропонуємо саме в Законі Україну «Про професійний розвиток працівників», а не в законодавстві про освіту, що вже і так містить відсилочну норму про регулювання засад професійного навчання працівників спеціальним законом (п.8 ст.18 Закону України «Про освіту» [9]).

До складових професійного розвитку працівників пропонуємо віднести:

- безперервний професійний розвиток;
- професійне навчання (в тому числі первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, стажування, післядипломна освіта);
- інформальну освіту (самоосвіту);
- інші складові, визначені роботодавцем або працівником.

При цьому, у Законі України «Про вищу освіту» не буде необхідності дублювати

відповідні норми, обмежившись посиланням на регулювання питань професійного розвитку викладачів Законом України «Про професійний розвиток працівників».

Водночас за умови відсутності конкретного правового регулювання форм професійного розвитку у законодавстві, ЗВО варто їх регламентувати щодо викладачів у локальних актах. За основу пропонуємо взяти зазначені вище складові професійного розвитку працівників та положення ст. 11 проєкту Закону «Про освіту дорослих», яка визначає, що: безперервний професійний розвиток працівників реалізується шляхом системного навчання особи за різними видами, формами, програмами і складниками освіти дорослих. Безперервний професійний розвиток може бути процесом наукової, експертної, методичної, наставницької, інноваційної професійної, винахідницької та іншої діяльності, спрямованої на професійне вдосконалення і розвиток особистості.

На сьогодні більшість питань професійного розвитку викладачів вирішуються на рівні ЗВО. Немає певної уніфікованої програми/курсу на державному рівні, якою могли б скористатись викладачі. Оперативний план Міністерства освіти та науки України на 2020 рік [13] передбачав запуск та підтримку програм професійного розвитку для науково-педагогічних працівників, а також пілотування проєкту професійного розвитку та затвердження методичних рекомендації щодо професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Із вказаних 3 завдань було виконано лише останнє [14]. Хоча наявність програми для професійного розвитку викладачів, яка б включала актуальні напрями підвищення кваліфікації та отримання затребуваних навичок для викладацької, наукової, методичної роботи, могла б стати хорошою альтернативою для викладачів, які переважно самостійно здійснюють пошук потенційних можливостей для підвищення кваліфікації чи стажування.

Відповідно до законодавства, встановлено обов'язок підвищувати кваліфікацію не рідше 1 разу в 5 років. При цьому, якщо Закон України «Про вищу освіту» закріплює право науково-педагогічного працівника на підвищення кваліфікації або стажування щонайменше один раз в п'ять років (ст.57) [10], то «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» визначає обов'язок науково-педагогічного працівника протягом такого строку підвищувати свою кваліфікацію (п.21) [1].

Професійний розвиток науково-педагогічних працівників ЗВО повинен бути постійним та системним. Водночас важливе значення має розуміння викладачами, які конкретно компетенції їм потрібно розвивати, щоб належним чином виконувати свої трудові обов'язки. Відповідний орієнтир з'явився лише у 2021 році із затвердженням професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» [15]. Професійний стандарт є інструментом для систематизації вмінь і навичок (створення посадових інструкцій), підготовки молодих фахівців, само- та оцінювання діяльності викладачів ЗВО, підвищення кваліфікації та професійного розвитку.

МОН рекомендує використовувати зазначений професійний стандарт при розробці вимог до посад науково-педагогічних працівників, освітньо-наукових програм другого та третього рівнів вищої освіти, програм підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних працівників, планування професійного розвитку викладачів [15].

У «Методичних рекомендаціях для професійного розвитку науково-педагогічних працівників» наголошено, що професійний розвиток науково-педагогічних працівників має враховувати відповідний професійний стандарт (за наявності) і конкретні посадові обов'язки та/або перспективи їх розширення. Крім зазначеного, беруться до уваги особисті професійні інтереси науково-педагогічних працівників, набутий досвід, рівень виконання професійних (посадових) обов'язків [16].

Як справедливо наголошено Ю. Скибою, професійні стандарти та профілі науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти повинні розроблятися відповідно до визначених Законом України «Про вищу освіту» видів професійної діяльності [17, с.12-13].

Вказані вище компетенції згідно Професійного стандарту викладачів загалом стосуються усіх видів такої діяльності: навчальної, методичної, наукової діяльності та, частково, організаційної. Водночас, Професійний стандарт не містить групування, систематизації необхідних для викладача компетенцій відповідно до різних видів діяльності науково-педагогічного працівника та різних завдань в межах виконання трудової функції (щодо загальних компетенцій). Досить вдалим вважаємо відповідне групування основних напрямів підвищення кваліфікації у «Методичних рекомендаціях для професійного розвитку науково-педагогічних працівників», що включає: розвиток професійних компетентностей; психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти певного віку, основи андрагогіки; створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами; використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку; мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність; формування професійних компетентностей галузевого спрямування; розвиток управлінської компетентності (для керівників закладів освіти, їх заступників) тощо.

Вказаний перелік напрямів професійного розвитку може коригуватись чи доповнюватись відповідно до особливостей закладу освіти, посад та потреб викладача. Саме тому, закладам вищої освіти варто у своїх локальних актах (наприклад, Стратегіях розвитку ЗВО чи Стратегіях професійного розвитку персоналу (за наявності) прописувати актуальні в конкретний період напрями професійного розвитку викладачів (як щодо загальних, так і професійних компетенцій, в тому числі для різних видів діяльності: викладацької, наукової, методичної, організаційної). Це сприятиме тому, що викладачі в процесі підвищення кваліфікації будуть мати орієнтир та зосереджуватись на розвитку тих компетенцій, що найбільш актуальні і для них, і одночасно для ЗВО, в якому вони працюють.

Організаційне забезпечення професійного розвитку викладачів покладається на ЗВО. Так, відповідно до Закону України «Про освіту», заклади освіти, в яких працюють науково-педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації (ч.1 ст. 59) [9]. Натомість Закон України «Про вищу освіту» визначає: право викладачів ЗВО на забезпечення створення відповідних умов підвищення свого професійного рівня (ст.57); гарантії щодо професійного розвитку – необхідність створення ЗВО належних умов для підвищення кваліфікації (ст.59); обов'язок ЗВО забезпечити підвищення кваліфікації та стажування викладачів не рідше одного разу на п'ять років зі збереженням середньої заробітної плати (ст.60) [10].

Тому, вважаємо формулювання Закону України «Про освіту» не зовсім коректним. Необхідно передбачити, що заклади освіти створюють необхідні умови для професійного розвитку працівників (а не просто сприяють їх професійному розвитку). Зокрема, «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» передбачає, що підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти і установ забезпечується їх засновниками (або уповноваженими ними органами) та органами управління відповідних закладів освіти у межах повноважень та відповідно до законодавства [1]. Аналогічну норму в законах України «Про освіту», «Про вищу освіту» слід передбачити щодо професійного розвитку в цілому, який, як було обґрунтовано вище, є ширшим за змістом, ніж підвищення кваліфікації.

Відповідно до п. 21 «Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», вчені ради закладів вищої та післядипломної освіти самостійно визначають організаційні питання планування та проведення підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників, які працюють у таких закладах за основним місцем роботи [1]. Відповідно до п.8 Порядку, підвищення кваліфікації науково-

педагогічними працівниками здійснюється згідно з планом підвищення кваліфікації закладу освіти на певний рік, який, згідно ст. 59 Закону України «Про освіту», затверджується вченою радою на основі пропозицій науково-педагогічних працівників. «Методичні рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників» передбачають необхідність оприлюднення плану підвищення кваліфікації на офіційному веб-сайті закладу освіти [16]. Водночас, аналіз 30 веб-сайтів провідних ЗВО України показав, що менше 20% закладів освіти оприлюднюють відповідні плани на власних інформаційних ресурсах.

Аналізуючи міжнародні підходи до професійного розвитку викладачів ЗВО можна зробити висновок, що його ефективність є запорукою надання якісної освіти. Стандарти щодо забезпечення якості в європейському просторі вищої освіти вказують на необхідність наявності компетентності викладачів та постійного їх розвитку [18]. Професійний розвиток викладачів є проявом студентоцентричного підходу. Студенти мають намір здобувати якомога якіснішу вищу освіту, що може бути досягнуто лише при наявності належного професійного розвитку викладачів.

Одним з ключових питань професійного розвитку викладачів є питання щодо його напрямів. Тому, важливим є розуміння, які саме навички мають вдосконалювати викладачі у ЗВО. Міжнародна мережа підтримки професійної освіти визначила основними напрямками знань викладачів, які необхідні для здійснення їх діяльності працівників ЗВО, викладання, наукову діяльність, розвиток особистості. В даних напрямках викладачі мають набувати такі навички: організація ефективних занять, оцінювання студентів, методи навчання, стратегії активного навчання, нові технології викладання та навчання, нові технології викладання та дизайну, професійний розвиток наукових навичок, навички щодо написання грантів, публікацій, адміністративної роботи, міжособистісного спілкування, управління стресом тощо [19].

В багатьох установах організуються спеціальні курси щодо підвищення кваліфікації, які є обов'язковими для проходження викладачами. За дослідженнями Європейської асоціації університетів, в різних університетах Європи такі курси мають спільні теми: зосередженість на педагогічній практиці; навчання, орієнтоване на студента, розвиток та оцінка результатів навчання; проблеми пов'язані з цифровим розширенням навчання, курси пов'язані із загальними соціальними навичками, громадянськими навичками та інші [20].

При цьому, напрями діяльності викладачів щодо проведення наукових досліджень та викладання мають цінуватись на однаковому рівні, професійний розвиток повинен відбуватись в обох напрямках та має бути збалансованим (Декларація 13 сесії Об'єднаного комітету експертів МОП-ЮНЕСКО, 2018) [21]. Незважаючи на це, у ЗВО професійний розвиток викладачів здійснюється найчастіше у напрямку наукових досліджень, про що свідчить визнання та відзначення результатів лише дослідницької діяльності. Тож, професійний розвиток викладачів в більшості має обмежений характер та не здійснюється у напрямку підвищення якості викладання. За результатами опитувань в більшості країн не враховується професійний розвиток у просуванні по службі, а в системі атестації викладачів ключовим критерієм залишається лише дослідницька робота [22]. Така ситуація існує всупереч Рекомендації ЮНЕСКО 1997 року щодо статусу викладачів вищої школи. Згідно з положеннями останньої, заклади вищої освіти повинні забезпечувати належну оцінку роботи педагогічних кадрів, що має бути заснована на критеріях компетентності щодо досліджень, викладання та інших академічних та професійних обов'язках [23]. При цьому, для студентів важливою є саме якість викладання. Про це свідчить проведене опитування студентів дослідницького центру Європейської комісії. За результатами вказаного дослідження лише 26% студентів зазначили важливим у своєму навчанні такий фактор, що викладач проводить наукові дослідження, тоді як 74% студентів вказали на важливість навичок викладання та знання викладачем свого предмету [24].

Сучасний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій ставить на перший план питання розвитку цифрових навичок викладачів. Особливо гостро постало це питання в умовах пандемії Covid-19 у зв'язку із масовим впровадженням дистанційного навчання (в Україні це питання і досі залишається надзвичайно актуальним з огляду на повномасштабне вторгнення рф). У звіті МОП та ЮНЕСКО наголошено на необхідності надання педагогічним працівникам можливостей для розвитку навичок щодо застосування інформаційно-комунікаційних технологій [25]. МОП також зазначає необхідність використовувати повною мірою технологічний прогрес для підтримки викладачів [26]. На сьогодні все частіше відбувається перехід системи професійного розвитку викладачів в цифровий простір. В таких країнах як Чехія, Німеччина, Латвія, Велика Британія для професійного розвитку викладачів створено електронне середовище, де вони можуть здійснювати свій професійний розвиток, обмінюватись думками та досвідом [27].

Зазначені причини, які ускладнюють професійний розвиток викладачів, мають бути усунені самими закладами освіти на локальному рівні. Згідно зі Стандартами щодо забезпечення якості в європейському просторі вищої освіти [18] саме навчальні заклади несуть основну відповідальність за якість свого персоналу та надання викладачам сприятливого середовища для виконання роботи. ЗВО повинні створювати можливості для професійного розвитку педагогічних кадрів, заохочувати наукову діяльність (для зміцнення зв'язку між освітою та наукою) та застосування інновацій, нових технологій в методиці навчання. МОП та ЮНЕСКО також надано рекомендації ЗВО щодо необхідності надання більших можливостей педагогічним кадрам для розвитку професійних навичок [25].

Отже, питання професійного розвитку науково-педагогічних працівників має бути врегульовано внутрішніми документами та враховано при формуванні кадрової політики кожного окремого ЗВО. Для прикладу, в університетах Польщі питання щодо професійного розвитку викладачів містяться в Стратегіях управління персоналом [28]. Професійний розвиток викладачів в Нідерландах так само є складовою кадрової політики університетів. При цьому, навчання працівників ЗВО передусє робота з викладачами шляхом опитувань, різного роду курси впроваджуються з урахуванням пропозицій викладачів щодо необхідних їм навичок для здійсненні своєї професійної діяльності [29, с.49].

Відповідно до п.5 ст. 59 Закону України «Про освіту», підвищення кваліфікації науково-педагогічного працівника може фінансуватися засновником закладу освіти, закладом освіти, в якому він працює, науково-педагогічним працівником, а також іншими фізичними та юридичними особами [9]. Згідно п. 32 «Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», джерелами фінансування підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників є кошти державного, місцевих бюджетів, кошти фізичних та/або юридичних осіб, інші власні надходження закладу освіти та/або його засновника, інші джерела, не заборонені законодавством [1]. Також Порядком визначено, що за рахунок коштів, передбачених у кошторисах закладів освіти, здійснюється фінансування підвищення кваліфікації в обсязі, встановленому законодавством, і відповідно до плану підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, які працюють у таких закладах за основним місцем роботи (п. 33), тоді як самостійне фінансування підвищення кваліфікації здійснюється, якщо науково-педагогічні працівники проходять підвищення кваліфікації поза межами плану підвищення кваліфікації закладу освіти [1].

Тобто, фактично викладач має право на підвищення кваліфікації за рахунок фінансування ЗВО лише 1 раз на 5 років, а безперервний професійний розвиток як обов'язкова складова трудової функції фінансується ним самостійно або із залученням сторонніх коштів (грантів, коштів юридичних та фізичних осіб тощо). Вважаємо, що варто переглянути державну політику щодо фінансування професійного розвитку викладачів ЗВО (як мінімум, у післявоєнний період, оскільки на сьогодні основні витрати бюджету йдуть на протидію агресії рф), виділяючи на це належне фінансування, що вплине на підвищення

якості освіти в Україні в цілому. Нарівні із підвищенням фінансування базового підвищення кваліфікації для ЗВО, МОН могло б регламентувати відповідне фінансування викладачам на основі грантової підтримки. Крім того, Міністерство освіти та науки України, при співпраці на основі соціального діалогу із зацікавленими роботодавцями, іншими ЗВО могло б організувати базові програми підвищення кваліфікації для отримання науково-педагогічними працівниками конкретних навичок.

Висновки та пропозиції. В законодавстві (та проєкті Закону України «Про освіту дорослих») на сьогодні спостерігається неузгодженість підходів до визначення складових навчання протягом життя та професійного розвитку працівників, що ускладнює розуміння, в тому числі й викладачами ЗВО, змісту їх обов'язку підвищувати свій професійний рівень та потребує виправлення. Крім того, законодавством про освіту детально врегульовано лише підвищення кваліфікації та стажування як складові професійного розвитку науково-педагогічних працівників, натомість, не визначено зміст, форми та складові їх безперервного професійного розвитку, обмежуючись вказівкою на обов'язок його здійснювати. Тому, пропонуємо доповнити Закон України «Про професійний розвиток працівників» окремою статтею, що чітко визначить допустимі форми (складові) професійного розвитку працівників, узгодивши їх із формами освіти дорослих. До складових професійного розвитку працівників пропонуємо віднести: безперервний професійний розвиток; професійне навчання (в тому числі первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, стажування, післядипломна освіта); інформальну освіту (самоосвіту); інші складові, визначені роботодавцем або працівником.

З метою забезпечення гарантій для реалізації права науково-педагогічного працівника на професійний розвиток пропонуємо змінити формулювання ч.1 ст.59 Закону України «Про освіту», передбачивши, що заклади освіти створюють необхідні умови для професійного розвитку працівників (а не просто сприяють їх професійному розвитку). Також в Законі України «Про вищу освіту» (ст.60) пропонуємо закріпити обов'язок ЗВО забезпечити умови для професійного розвитку працівників (а не лише для підвищення кваліфікації раз в 5 років, що значно звужує відповідне право викладачів).

Міністерству освіти та науки України необхідно розробити дієвий механізм реалізації Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2031 роки, зокрема Стратегічної цілі 5 «Розвиток кадрового потенціалу ЗВО», що передбачає достатньо комплексний підхід до стимулювання професійного розвитку викладачів, водночас, потребує доповнення системою ефективних заходів, які має можливість вже сьогодні в рамках фінансових та організаційних можливостей здійснювати МОН України для поступової реалізації вказаної цілі. Також МОН варто розробити проєкт грантової підтримки фінансування заходів професійного розвитку для кращих викладачів або долучити до співпраці представників бізнес-середовища, запропонувавши стимулюючі заходи для роботодавців при наданні можливостей викладачам ЗВО підвищувати кваліфікацію.

Водночас, найбільш важлива роль у підвищенні ефективності професійного розвитку науково-педагогічних працівників покладається на ЗВО, яким варто: а) перепрофілювати кадрові служби, щоб вони займалися не лише оформленням і юридичним супроводом прийняття на роботу, звільнення працівників тощо, а управлінням персоналом та організацією професійного розвитку як складовою такого управління; б) проводити моніторинг потреб професійного розвитку викладачів, організувати за результатами такого моніторингу спеціальне навчання в рамках ЗВО чи укладати відповідні договори із організаціями, які можуть забезпечити відповідні потреби викладачів у підвищенні кваліфікації; в) регламентувати в локальних актах актуальні в конкретний період напрями професійного розвитку викладачів, а також механізм реалізації безперервного професійного розвитку (допустимі форми, часові ресурси, механізм визнання результатів інформального навчання тощо); г) оприлюднювати плани підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників згідно на офіційних веб-сайтах; д) забезпечити систему

мотивації викладачів до безперервного професійного розвитку (наприклад, створення рейтингової системи, преміювання, зменшення педагогічного навантаження тощо).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
2. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/bruges_en.pdf
3. The UNESCO Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel (1997). Revised edition 2016 / International Labour Office, Sectoral Policies Department. Geneva, ILO, 2016. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_493315.pdf
4. Education is not a commodity: teachers, the right to education and the future of work Declaration by the 13th session of the Joint ILO-UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel on the occasion of the 50th anniversary of the Joint Committee and World Teachers' Day 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms_646338.pdf
5. Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work International Labour Office. Geneva: ILO, 2019. 78 p. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang--en/index.htm
6. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2031 роки. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>
7. Професійний розвиток викладачів закладів вищої освіти: сучасні виклики та курс на зміни: аналітичне дослідження / І. Сахарук, С. Батиченко, О. Кривець та ін. / Міждисциплінарний аналітичний центр соціально-економічного добробуту та психічного здоров'я Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Київ, 2021. 64 с.
8. Рекомендація МОП №195 про розвиток людських ресурсів: навчання, підготовка кадрів та безперервне навчання 2004 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_532#Text
9. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. зі змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
10. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
11. Про освіту дорослих: проект Закону України 2020 р. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-zakonu-ukraini-pro-osvitu-doroslih>
12. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
13. Оперативний план Міністерства освіти і науки України на 2020 рік: Наказ МОН України у редакції від 30.07.2020 №982. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2020/08/06/plan-ministerstva-osviti-i-nauki-ukraini-na-2020-rik-zi-zminami.pdf>
14. Звіт про виконання оперативного плану Міністерства освіти і науки України на 2020 рік від 28.01.2021. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2021/28.01/Zvit%20pro%20vykonannya%20operativnoho%20planu%20MON%20na%202020_compressed.pdf
15. Професійний стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти»: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства від 23.03.2021

р. № 610. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno-standart-na-grupu-profesij-vikladachi-zakladiv-vishoyi-osviti>

16. Про затвердження Методичних рекомендацій для професійного розвитку науково-педагогічних працівників: Наказ МОН № 1341 від 30.10.2020 року. URL: http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/77308/

17. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : методичні рекомендації / за ред. О. Ярошенко. К.: Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. 72 с.

18. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). 2015. Brussels, Belgium. URL: <https://bit.ly/3H9iV13>

19. What is educational development? URL: <https://podnetwork.org/about/what-is-educational-development/>

20. Gaebel M., Zhang Th., Bunescu L., Stoeber H. Learning and teaching in the European Higher Education Area. Trends 2018. 2018. URL: <https://eua.eu/downloads/publications/trends-2018-learning-and-teaching-in-the-european-higher-education-area.pdf>

21. Declaration on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel on the occasion of the 50th anniversary of the Joint Committee and World Teachers' Day 2018 URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms_646338.pdf

22. Resourcing Higher Education: Challenges, Choices and Consequences, Higher Education[^] OESR.2020& URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/resourcing-higher-education_735e1f44-en;jsessionid=_FiTiPLcbUlpv1pSmGH6CudE.ip-10-240-5-173

23. The ILO/UNESCO Recommendation concerning the Status of Teachers (1966) and the UNESCO Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel (1997). Revised edition 2016, International Labour Office, Sectoral Policies Department, Geneva, ILO, 2016. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_493315.pdf

24. Inamorato dos Santos A., Gaušas S., Mackevičiūtė R. et. all. Innovating Professional Development in Higher Education: Case Studies, EUR 29669 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019.

25. Final report Thirteenth Session. Joint ILO-UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel. Geneva, 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_671540.pdf

26. Conclusions The Technical meeting on the future of work in the education sector in the context of lifelong learning for all, skills and the Decent Work Agenda. ILO. 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_802472.pdf

27. Радкевич О. Професійний розвиток викладачів та тренерів закладів вищої освіти в країнах Європейського союзу. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2017. №14. С 133-139. С. 135.

28. Андрощук І.М. Управління професійним розвитком викладачів кафедр менеджменту університетів Республіки Польщі: системний підхід: монографія. Луцьк. 2018. 332 с.

29. Жабенко О.В. Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у закордонних університетах. *Молодий вчений: наук. журнал*. 2018. №10 (62). С. 47-54.