

Оттис О.М.

ОСНОВНІ ФОРМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

У статті проаналізовано нормативно-правове забезпечення і процедуру проведення підвищення кваліфікації та наукового/науково-педагогічного стажування як законодавчо закріплених форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти України. Визначено сутність професійного розвитку науково-педагогічних працівників як безперервного процесу набуття ними нових та вдосконалення раніше набутих професійних і загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності, що передбачає постійну самоосвіту та інші види її форми професійного зростання і може здійснюватися шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти, стажування, здійснення професійної діяльності тощо.

Розкрито вимоги до професійного розвитку науково-педагогічних працівників та їхні гарантії у ході реалізації цього процесу. Викладено порядок професійного розвитку науково-педагогічних працівників, включаючи порядок оплати підвищення кваліфікації, порядок його здійснення і порядок визнання результатів підвищення кваліфікації та стажування (наукового, науково-педагогічного). Виявлено умови професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої та післядипломної освіти під час підвищення кваліфікації та стажування.

Окрему увагу приділено опису процедури планування, підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників у системах формальної, неформальної та інформальної освіти й визнання результатів такої форми професійного розвитку на інституційному рівні.

Схарактеризовано інституційне забезпечення і порядок наукового та науково-педагогічного стажування й визнання його результатів. Схарактеризовано процедуру визнання окремих видів професійного удосконалення науково-педагогічних працівників як підвищення кваліфікації.

Розкрито сильні й слабкі сторони українського освітнього законодавства стосовно професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Зроблено висновок, що імплементація нормативно-правових засад професійного розвитку науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти України сприятиме підвищенню якості науково-педагогічної та методичної діяльності цих закладів, удосконаленню освітньої діяльності ЗВО й підвищенню ефективності функціонування усієї системи вищої освіти України в цілому.

Ключові слова: професійний розвиток, науково-педагогічні працівники, підвищення кваліфікації, стажування (наукове, науково-педагогічне), самоосвіта, суб'єкти, умови, порядок, процедура, результати професійного розвитку, формальна, неформальна, інформальна освіта.

Постановка проблеми. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників відіграє визначальну роль у забезпеченні стійкого розвитку усіх галузей соціального

виробництва й нарощуванні людського потенціалу Української держави, адже він детермінує якість професійних кадрів у кожній сфері суспільної практики, де працюють випускники закладів вищої освіти. У зв'язку з цим виникає необхідність пошуку ефективних підходів і форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників та аналізу існуючої практики їх реалізації у системі формальної та неформальної освіти України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Визнання державою соціальної цінності професійного розвитку науково-педагогічних працівників для поступального розвитку українського суспільства відображено у законодавчих актах та нормативно-правових документах нашої держави: законах України «Про професійний розвиток працівників» (2019) [4], «Про освіту» (2017) [2], «Про вищу освіту» (2014) [1], «Про наукову і науково-технічну діяльність» (2016) [3], Методичних рекомендаціях МОН України для професійного розвитку науково-педагогічних працівників [6], Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників [7] тощо.

Проблемі професійного розвитку науково-педагогічних працівників присвятили свої наукові дослідження В. Луговий, І. Драч, С. Калашнікова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко, О. Жабенко та інші українські науковці [6; 9 – 12]. Ця проблема стала ключовою в науковій діяльності Інституту вищої освіти НАПН України, де вона досліджується з позицій виявлення механізмів розвитку науково-педагогічного потенціалу університетів України у контексті розширення інституційної автономії, проєктування технології професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки, розвитку інституційного потенціалу університетів у контексті глобального лідерства, модернізації природничої та інженерної освіти в умовах інноваційно-технологічного розвитку суспільства та ін. [5].

Водночас, до цього часу не здійснено цілісного аналізу основних форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників та не розкрито процедуру їх реалізації на інституційному рівні вищої освіти.

Тому **метою нашої статті** є аналіз нормативно-правового забезпечення і процедури проведення підвищення кваліфікації та наукового стажування у закладах вищої освіти України як законодавчо закріплених форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Основні результати дослідження. Результати аналізу законодавчих актів і нормативно-правових документів України засвідчили, що професійний розвиток науково-педагогічних працівників відбувається у рамках державної політики підвищення конкурентоспроможності працівників і сприяння досягненню ними належного професійного рівня.

Визначення професійного розвитку науково-педагогічних працівників у законодавчих актах і нормативно-правових документах

У Законі України «Про професійний розвиток» визначено основні напрями забезпечення роботодавцем професійного розвитку працівників: розроблення поточних та перспективних планів професійного навчання працівників; визначення видів, форм і методів професійного навчання працівників; розроблення та виконання робочих навчальних планів і програм професійного навчання працівників; організація професійного навчання працівників; добір педагогічних кадрів та фахівців для проведення професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця; ведення первинного та статистичного обліку кількості працівників, зокрема тих, які пройшли професійне навчання; стимулювання професійного зростання працівників; забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в освітніх закладах; визначення періодичності атестації працівників (як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років) та

організацію її проведення; здійснення аналізу результатів атестації та реалізацію заходів щодо підвищення професійного рівня працівників [4, Ст. 4. п. 1].

Професійний розвиток науково-педагогічних працівників регламентується Методичними рекомендаціями МОН України для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, де вміщено його визначення як «безперервного процесу набуття нових та вдосконалення раніше набутих професійних та загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності, що передбачає постійну самоосвіту та інші види і форми професійного зростання і може здійснюватися шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, здійснення професійної діяльності тощо» [7, с. 1].

Ця дефініція закріплює розуміння підвищення кваліфікації як виду професійного зростання науково-педагогічних працівників нарівні зі здобуттям ними наступного ступеня вищої освіти (освітнього, освітньо-професійного, освітньо-наукового, освітньо-творчого, наукового, у тому числі за іншою спеціальністю), спеціалізацією, стажуванням та/або самоосвітою, виконанням нових або більшої складності професійних обов'язків тощо [2, Ст. 59. п.1; 7, с. 1].

Згідно із законами України «Про освіту» та «Про вищу освіту», науково-педагогічні працівники, з одного боку, зобов'язані постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію [1, Ст. 58 п. 1 пп. 2; 2, Ст. 54 п. 2; 8, п. 2], а з іншого, мають гарантоване право на підвищення свого професійного рівня, перепідготовку, підвищення кваліфікації та стажування не рідше одного разу на п'ять років, [1, Ст. 57 п. 1. пп. 6, 9., Ст. 59 п.1 пп.1; 2, Ст. 54. п. 1]. При цьому вони можуть вільно обирати:

1) вид професійного розвитку: підвищення кваліфікації, навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо [2, Ст. 54 п. 1]. З огляду на те, що основними видами професійної діяльності науково-педагогічних працівників у ЗВО є освітня, наукова та науково-методична, у підзаконних документах ретельно прописані порядки підвищення кваліфікації [8], наукового стажування [7], а також прирівняння останнього та «інших видів професійного удосконалення» до підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників [7, с. 8];

2) форму його реалізації: інституційна, дуальна, на робочому місці (на виробництві) тощо [2, Ст. 59. п. 2];

3) суб'єкта чи різних суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють професійний розвиток (підвищення кваліфікації та перепідготовку) педагогічних працівників [7, с. 6].

Порядок професійного розвитку науково-педагогічних працівників

Порядок професійного розвитку науково-педагогічних працівників, включаючи порядок оплати підвищення кваліфікації, умови її здійснення і порядок визнання результатів підвищення кваліфікації, затверджується Кабінетом Міністрів України [2, Ст. 59. п. 6].

Процес підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників регламентується Порядком підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженим постановою КМУ від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників» [8, порядок наукового стажування – Методичними рекомендаціями МОН України [7].

Порядок оплати визначає джерела фінансування, серед яких можуть бути: засновник закладу освіти; заклад освіти, в якому працює науково-педагогічний працівник (ЗВО отримує кошти на підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників і розподіляє їх за рішенням вченої ради); науково-педагогічний працівник (ваучерна модель «гроші ходять за педагогом»); інші фізичні та юридичні особи [2, Ст. 59. п. 5].

Обсяг коштів, що додатково виділяються з державного бюджету та місцевих бюджетів на підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників державних ЗВО, не може бути меншим 2 відсотків фонду заробітної плати цих працівників [2, Ст. 78. п. 8]. Фінансування витрат, пов'язаних із науковим стажуванням, може здійснюватися за рахунок коштів наукової установи (закладу вищої освіти), що направляє особу на наукове стажування, коштів, передбачених у Державному бюджеті України за відповідною бюджетною програмою, грантів, коштів сторони, що приймає, та інших джерел, не заборонених законодавством [3, Ст. 34 п. 4, 5, 6, 8].

Контент-аналіз законодавчих актів і нормативно-правових документів у галузі освіти засвідчує, що вони визначають порядок професійного розвитку науково-педагогічних працівників, орієнтуючись на такі найбільш загальні його етапи, як: планування, реалізація та затвердження результатів з наступним урахуванням їх при проходженні за конкурсом з метою встановлення відповідності науково-педагогічного працівника займаній посаді [2; 4].

Умови професійного розвитку науково-педагогічних працівників

Умови професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої та післядипломної освіти під час підвищення кваліфікації стосуються:

1) системи освіти, в якій відбувається професійний розвиток науково-педагогічних працівників: формальна; неформальна; інформальна освіта [2, Ст. 27 п. 3];

2) форми, в якій він відбувається: без відриву від виробництва / з відривом від виробництва; інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, очно-заочна, очно-дистанційна, дистанційна, мережева); дуальна; на робочому місці, на виробництві або поєднання різних форм [7, с. 7];

3) періодичності і тривалості підвищення кваліфікації та стажування – не рідше одного разу на п'ять років із збереженням середньої заробітної плати. При цьому термін стажування не може перевищувати двох років [3, Ст. 34 п. 4, 5, 6, 8];

4) місця проведення підвищення кваліфікації та стажування: вітчизняні та зарубіжні ЗВО, наукові установи або заклад освіти, в якому працюють науково-педагогічні працівники [8, п. 22];

5) обсягу підвищення кваліфікації: він не може бути меншим ніж шість кредитів ЄКТС [2, Ст. 27 п. 3; 8, п. 23]. Підвищення кваліфікації для науково-педагогічних працівників може проходити за накопичувальною системою, що передбачає можливість урахувати обсяги підвищення кваліфікації чи інших видів професійного удосконалення, які визнаються як підвищення кваліфікації і які здійснювалися науково-педагогічним працівником будь-коли впродовж міжтестатійного періоду. Обсяги обов'язкового підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників ЗВО, вперше призначених на посади, визначаються вченою радою ЗВО [7, с. 5];

5) вільного вибору освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ і організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації, стажування та перепідготовку науково-педагогічних працівників [2, Ст. 54 п. 1];

б) гарантій науково-педагогічним працівникам, зокрема,

- збереження місця роботи (посади) та середньої заробітної плати на час підвищення кваліфікації з відривом від освітнього процесу (в обов'язку, визначеному законодавством) та зарахування періоду наукового стажування до наукового стажу науково-педагогічного працівника [3, Ст. 34 п. 4, 5, 6, 8];

- користування бібліотекою, навчальною, науковою, виробничою, культурною, спортивною, побутовою, оздоровчою інфраструктурою закладу освіти та послугами його структурних підрозділів у порядку, встановленому закладом освіти відповідно до спеціальних законів; доступ до інформаційних ресурсів і комунікацій, що використовуються в освітньому процесі та науковій діяльності [2, Ст. 54 п. 1].

Порядок визнання результатів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників

Порядок визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників затверджується Кабінетом Міністрів України [2, Ст. 59. п. 6] і забезпечує реалізацію права науково-педагогічних працівників на справедливе та об'єктивне оцінювання їхньої професійної діяльності [2, Ст. 54 п. 1]. Так, результати підвищення кваліфікації у закладах **формальної освіти** (заклади освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою) не потребують окремого визнання і підтвердження [2, Ст. 59. п.2].

Результати підвищення кваліфікації у системі **неформальної освіти** (інші суб'єкти освітньої діяльності, фізичні та юридичні особи за вибором науково-педагогічного працівника) визнаються окремим рішенням вченої ради ЗВО [2, Ст. 59. п.2]. При цьому рада сама встановлює умови і порядок визнання результатів підвищення кваліфікації у таких суб'єктів [7, с. 8].

Результати підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників шляхом **інформальної освіти** (самоосвітня діяльність) також визнаються рішенням вченої ради ЗВО за окремою процедурою [7, с. 8].

Згідно з п. 4 Ст. 59 ЗУ «Про освіту» «Підвищення кваліфікації є необхідною умовою атестації педагогічного працівника та враховується під час обрання за конкурсом на посаду науково-педагогічного працівника» [2, Ст. 59. п. 4].

Інституційне забезпечення професійного розвитку науково-педагогічних працівників регламентується ЗУ «Про освіту» [2], Методичними рекомендаціями для професійного розвитку науково-педагогічних працівників [7, с. 14], Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників [8] і орієнтується на 2 основні форми професійного розвитку, які реалізують головні напрями професійної діяльності науково-педагогічних працівників (освітній і науковий), а саме: **підвищення кваліфікації і наукове стажування** [7, с. 14].

Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників

Згідно з «Методичними рекомендаціями для професійного розвитку науково-педагогічних працівників» вчені ради закладів вищої та післядипломної освіти самостійно визначають організаційні питання планування та проведення підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, які працюють за основним місцем роботи [7, с. 8], але, як правило, підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників передбачає на інституційному рівні:

- планування та узгодження графіку відповідних заходів на рівні базового структурного підрозділу (кафедри, факультету, інституту, ЗВО) [7, с. 4];

- вивчення їх пропозицій щодо видів, форм і суб'єктів забезпечення підвищення професійного рівня науково-педагогічного працівника [2, Ст. 59. п. 3], орієнтовних строків і програми підвищення кваліфікації, в якій зазначено обсяг годин, види, форми підвищення кваліфікації, іншу інформацію, визначену закладом освіти [2, Ст. 59. п. 3; 7, с. 7];

- складання проєкту річного плану підвищення кваліфікації науково-педагогічного працівника та узгодження його з відповідними структурними підрозділами, затвердження цього документу на засіданні вченої ради закладу вищої освіти з наступним оприлюдненням його на офіційному веб-сайті ЗВО [2, Ст. 59. п. 3; 7, с. 7]. На підставі затвердженого плану здійснюється виділення бюджетних коштів на підвищення кваліфікації науково-педагогічного працівника, а також використання для цього коштів спеціального фонду ЗВО та інших джерел, не заборонених законодавством;

- обрання науково-педагогічним працівником чи вченою радою суб'єкта підвищення кваліфікації на основі критеріїв відкритості й достовірності інформації про

його діяльність з підвищення кваліфікації, наявності відповідних програм та якості надання освітніх послуг [7, с. 6] або розроблення і затвердження на засіданні вченої ради програми підвищення кваліфікації науково-педагогічного працівника у своєму ЗВО (за виключенням структурного підрозділу, в якому він працює, тобто безпосереднього місця роботи) [7, с. 6-7];

- проходження підвищення кваліфікації з урахуванням зазначених вище умов;

- подання науково-педагогічним працівником протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації до вченої ради ЗВО клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації, документу про проходження підвищення кваліфікації та відповідного звіту. Факт підвищення кваліфікації науково-педагогічним працівником підтверджується також актом про надання послуги з підвищення кваліфікації, який складається в установленому законодавством порядку, підписується керівником закладу освіти або уповноваженою ним особою та суб'єктом підвищення кваліфікації. Такий акт є підставою для оплати послуг суб'єкта підвищення кваліфікації згідно з укладеною угодою щодо підвищення кваліфікації [7, с. 7; 8, п. 36].

При підвищенні кваліфікації науково-педагогічного працівника шляхом інформальної освіти результати підвищення кваліфікації подаються до вченої ради у вигляді звіту за формою, визначеною ЗВО, або творчої роботи, персонального розроблення електронного освітнього ресурсу тощо, які оприлюднюються на веб-сайті закладу вищої освіти та/або в електронному портфоліо науково-педагогічного працівника [7, с. 8];

- розгляд протягом місяця з дня подачі клопотання чи результатів самоосвітньої діяльності науково-педагогічного працівника та затвердження на засіданні вченої ради ЗВО результатів підвищення кваліфікації науково-педагогічного працівника. Для визнання цих результатів вчена рада заслуховує звіт науково-педагогічного працівника щодо якості виконання програми підвищення кваліфікації, результатів підвищення кваліфікації, дотримання суб'єктом підвищення кваліфікації умов договору. На цій основі вчена рада приймає рішення про визнання чи невизнання результатів підвищення кваліфікації. У разі невизнання результатів підвищення кваліфікації вчена рада може надати рекомендації науково-педагогічному працівнику щодо повторного підвищення кваліфікації в інших суб'єктів та/або прийняти рішення щодо неможливості подальшого включення такого суб'єкта підвищення кваліфікації до плану підвищення кваліфікації ЗВО до вжиття ним дієвих заходів з підвищення якості надання освітніх послуг [2, Ст. 59. п. 3; 7, с. 10];

- видання документу про підвищення кваліфікації науково-педагогічним працівникам, які проходили його за основним місцем роботи у цьому ж ЗВО; визнання результатів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, здобутих на базі інших суб'єктів підвищення кваліфікації та урахування їх під час обрання науково-педагогічних працівників на посади за конкурсом чи укладання з ними трудового договору [1, Ст. 60. п. 5 пп. 2; 2, Ст. 59. п. 4].

Стажування науково-педагогічних працівників

Стажування науково-педагогічних працівників ЗВО визначається у Методичних рекомендаціях МОН України як основний складник їхнього професійного розвитку [7, с. 14]. Воно може здійснюватися в закладі освіти за місцем роботи працівника, іншому закладі освіти або науковій установі. Керівником такого стажування призначається науково-педагогічний чи науковий працівник, який працює у суб'єкта підвищення кваліфікації за основним місцем роботи, має науковий ступінь та/або вчене звання і не менше десяти років досвіду роботи на посадах науково-педагогічних чи наукових працівників.

Стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників у інших суб'єктах підвищення кваліфікації здійснюється під керівництвом працівника, який має відповідний досвід роботи та кваліфікацію (далі – керівник стажування). Оплата праці керівника

стажування в інших суб'єктів підвищення кваліфікації визначається такими суб'єктами підвищення кваліфікації самостійно або на підставі укладених договорів про стажування педагогічних та/або науково-педагогічних працівників. Один день стажування оцінюється у 6 годин або 0,2 кредиту ЄКТС [8, п. 11 абз. 7, 8, 9].

Інституційне забезпечення *наукового стажування* науково-педагогічних працівників передбачає:

- розгляд вченою радою закладу вищої освіти подання щодо направлення його на наукове стажування на запрошення вітчизняного / зарубіжного ЗВО чи наукової установи [3, Ст. 34 п. 1];

- прийняття вченою радою рішення щодо направлення науково-педагогічного працівника на наукове стажування за його ініціативою або за ініціативою ЗВО, де він працює [3, Ст. 34 п. 2];

- при прийнятті на стажування науково-педагогічного працівника з іншого ЗВО вченою радою призначається керівник стажування з числа науково-педагогічних чи педагогічних працівників, які працюють у суб'єкта підвищення кваліфікації за основним місцем роботи, мають науковий ступінь та/або вчене звання, не менше 10 років досвіду роботи на посадах науково-педагогічних чи наукових працівників та відповідний досвід роботи і кваліфікацію. Оплата праці керівника стажування в інших суб'єктів підвищення кваліфікації визначається цими суб'єктами самостійно або на підставі укладених договорів [7, с. 10-11];

- укладання договору між керівником закладу освіти, науково-педагогічний працівник якого направляється на стажування, та суб'єктом надання освітніх послуг в Україні чи за кордоном про прийняття науково-педагогічного працівника на наукове стажування із обов'язковим зазначенням джерела фінансування. За пропозицією однієї із сторін договору, до нього можуть вноситися зміни (уточнення) шляхом укладання відповідної додаткової угоди (дodatка до угоди) [8, п. 11 4 абз.];

- розроблення і затвердження суб'єктом надання освітніх послуг індивідуальної програми стажування, в якій відображається інформація щодо обсягу програми, очікуваних результатів навчання, іншої інформації, що стосується проходження стажування науково-педагогічним працівником. Ця програма є додатком до укладеного договору;

- реалізація програми стажування зі збереженням за науково-педагогічним працівником основного місця роботи під час наукового стажування [3, Ст. 34 п. 7];

- подання науково-педагогічним працівником керівникові ЗВО чи наукової установи, що направив їх на наукове стажування, письмового звіту про результати стажування та виконання завдання протягом місяця після завершення наукового стажування [3, Ст. 34 п. 9];

- затвердження звіту вченою радою закладу вищої освіти або вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою наукової установи і прийняття рішення про прирівнювання наукового стажування до підвищення кваліфікації [3, Ст. 34 п. 9].

Окрім наукового стажування рішенням вченої ради можуть бути визнані як підвищення кваліфікації такі *окремі види професійного удосконалення* науково-педагогічних працівників, як участь у програмах академічної мобільності, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, вищої освіти [7, с. 4]. Процедура їх зарахування, затвердження результатів та визначення обсягу підвищення кваліфікації також затверджується вченою радою ЗВО. МОН України рекомендує визнавати як підвищення кваліфікації 1 кредит ЄКТС на рік для програми академічної мобільності та інформальної освіти, а для наукового стажування зараховувати 1 кредит ЄКТС на тиждень [7, с. 10-11].

Аналіз законодавчих актів і нормативно-правових документів, що регламентують професійний розвиток науково-педагогічних працівників в Україні, дозволяє виявити їх сильні й слабкі сторони.

Так, безперечним позитивом українського освітнього законодавства є те, що воно унормовує й чітко прописує на загальнодержавному та інституційному рівнях порядок,

умови, суб'єктів і механізми реалізації професійного розвитку науково-педагогічних працівників, визначаючи єдині критерії й алгоритми необхідних дій щодо планування, проведення, моніторингу й оцінки якості цього процесу. Утім, слабкою стороною цих нормативно-правових і законодавчих освітніх документів є неточний поняттєво-категоріальний апарат, що стосується професійного розвитку науково-педагогічних працівників у системі освіти дорослих.

Висновки. Отже, у нормативно-правовому полі української вищої освіти створено вихідні умови для забезпечення професійного розвитку науково-педагогічних працівників: визначено сутність цього розвитку, викладено нормативно-правові підстави, умови, порядок, процедуру та основні форми його здійснення на загальнодержавному рівні. Залишається лише імплементувати ці нормативні засади на інституційному рівні з урахуванням актуального стану розвитку закладу вищої освіти та прийнятої ним інституційної стратегії розвитку.

На законодавчому рівні розроблено достатньо чітку, логічну, зрозумілу і реалістичну нормативно-правову базу для підвищення кваліфікації, наукового стажування та самоосвіти науково-педагогічних працівників, а також визнання результатів формальної, неформальної та інформальної освіти.

Упровадження цих нормативно-правових засад у системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти України сприятиме підвищенню якості науково-педагогічної та методичної діяльності цих закладів та удосконаленню освітньої діяльності ЗВО і вищої освіти України в цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1556-18>
2. Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19>
3. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
4. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р. № 4312-VI. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/4312-17>
5. Інститут вищої освіти НАПН України. Сайт Інституту вищої освіти НАПН України. Наука. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://ihed.org.ua/science/>. Дата звернення: Листоп. 11, 2021.
6. Луговий В. Вища освіта України: проблеми якості. Освіта і суспільство. 2020. № 10. С. 9-10.
7. Методичні рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, затверджені Наказом МОН України від 04.12. 2020 р. № 1504. Режим доступу: http://puet.edu.ua/sites/default/files/1_9-611.pdf
8. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджений Постановою КМУ від 21. 2019 р. № 800. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
9. Теоретичні основи розвитку науково-педагогічного потенціалу університетів України у контексті розширення інституційної автономії : препринт (аналітичні матеріали) (I частина) / авт. кол.: О. Жабенко, В. Муромець, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. Ю. Скиби. Київ : ІВО НАПН України, 2020. – 113 с.
10. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: монографія / О.Г. Ярошенко, О.В. Жабенко, Ю.А. Скиба, Н.О. Дівінська, І.Ю. Регейло, Г.П.Чорнойван; за ред. О.Г. Ярошенко. – Київ : Прінтеко, 2020.– 439 с.
11. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні

матеріали); у 2-х частинах / Авторський колектив: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. – К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. – Ч. 2. – 105 с.

12. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: методичні рекомендації / Авторський колектив Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко; за ред. О. Ярошенко. – К. Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. – 72 с.

REFERENCES

1. Zakon Ukrainy «Pro vyschu osvitu» vid 01.07. 2014 № 1556-VII. Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1556-18>
2. Zakon Ukrainy «Pro osvitu» vid 05.09. 2017. № 2145-VIII. Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19>
3. Zakon Ukrainy «Pro naukovu i naukovo-technichnu diyalnist» vid 26.11. 2015. № № 848-VIII. Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
4. Zakon Ukrainy «Pro profesiyniy rozvytok pracivnikiv» vid 12.01. 2012. № 4312-VI. Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/go/4312-17>
5. Institute of Higher Education of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine. Website of the Institute of Higher Education of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine. Science. [Online]. Available: <https://ihed.org.ua/science/>. Accessed on: November 11, 2021.
6. Lugoviy V. Vyscha osvita Ukrainy: problem yakosti. Osvita i Suspilstvo. 2020. № 10. S. 9-10.
7. Methodychny rekomendacii dlya profesiynogo rozvytku naukovo-pedagogichnyh pracivnykiv, zatverdzhenyi Nakazom MON Ukrainy vid 04.12. 2020 p. № 1504. Rezhym dostupu: http://puet.edu.ua/sites/default/files/1_9-611.pdf
8. Poryadok pidvyschennya kvalyficacii pedagogichnyh i naukovo- pedagogichnyh pracivnykiv, zatverdzhenyi Postanovoyu KМУ vid 21. 2019 p. № 800. Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
9. Theoretychny osnovy rozvytku naukovo-pedagogichnogo potencialu universitetiv Ukrainy u konteksty rozshirennya instytutsiynoy avtonomiy: preprint (analytychny matherialy) (I chastyna) / avt. kol.: O. Zhabenko, V. Muromets, I. Regeylo, Y. Skyba, G. Chornoyvan, O. Yaroshenko; za red. Y. Skyby. Kiyv: IVO NAPN Ukrainy, 2020. – 113 s.
10. Theoretychny osnovy i technologia profesiynogo rozvytku naukovo-pedagogichnyh pracivnykiv universitetiv v umovah intrgacii vyschoy osvity I nauky: monografia / avt. kol.: O. Yaroshenko, O. Zhabenko, Y. Skyba, N. Divinska, I. Regeylo, G. Chornoyvan,; za red. O. Yaroshenko. Kiyv: IVO NAPN Ukrainy, 2020. – 439 s.
11. Theoretychny osnovy i technologia profesiynogo rozvytku naukovo-pedagogichnyh pracivnykiv universitetiv v umovah intrgacii vyschoy osvity i nauky: preprint (analytychny matherialy) ; u 2-h chastynah / avt. kol.: N. Divinska, N. Dyachenko, O. Zhabenko, I. Regeylo, Y. Skyba, G. Chornoyvan, O. Yaroshenko; za red. O. Yaroshenko. Kiyv: IVO NAPN Ukrainy, 2018. – Ch. 2. – 105 s.
12. Theoretychny osnovy i technologia profesiynogo rozvytku naukovo-pedagogichnyh pracivnykiv universitetiv v umovah intrgacii vyschoy osvity i nauky: methodychni rekomendaciy / avt. kol.: N. Divinska, N. Dyachenko, O. Zhabenko, I. Regeylo, Y. Skyba, G. Chornoyvan, O. Yaroshenko; za red. O. Yaroshenko. Kiyv: IVO NAPN Ukrainy, 2018. – 72 s.

Otych O.

THE MAIN FORMS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS IN UKRAINE

The article analyzes the legal framework and the procedure for training and scientific / scientific-pedagogical internships in higher education institutions of Ukraine as legally established forms of professional development of scientific and pedagogical workers. The essence of professional development of scientific and pedagogical workers as a continuous process of acquiring new and improving previously acquired professional and general competencies necessary for professional activity, which provides continuous self-education and other types and forms of professional growth and can be carried out through formal, non-formal and informal education, internships, carrying out professional activities, etc.

The requirements to the professional development of scientific and pedagogical workers and guarantees for their implementation are revealed. The order of professional development of scientific and pedagogical workers is stated, including the order of payment of advanced training, conditions of its realization and the order of recognition of results of advanced training and internship (scientific, scientific and pedagogical). The conditions of professional development of scientific and pedagogical workers of institutions of higher and postgraduate education during advanced training and internship are revealed.

Particular attention is paid to the description of the planning procedure, professional development of research and teaching staff in formal, non-formal and informal education and recognition of its results at the institutional level.

Institutional support and the order of scientific and scientific-pedagogical internship and recognition of its results are characterized. Provisions on the procedure for recognizing certain types of professional development of scientific and pedagogical workers as advanced training are set out.

The strengths and weaknesses of the Ukrainian educational legislation concerning the professional development of scientific and pedagogical workers are revealed.

It is concluded that the implementation of legal framework for professional development of scientific and pedagogical workers in higher education institutions of Ukraine will improve the quality of scientific and pedagogical and methodological activities in these institutions and improve the educational activities of higher education and higher education in Ukraine as a whole.

Keywords: *professional development, scientific and pedagogical workers, advanced training, internship (scientific, scientific and pedagogical), self-education, subjects, conditions, order, procedure, results of professional development, formal, non-formal, informal education.*