

Інститут вищої освіти НАПН України  
Відділ інтеграції вищої освіти і науки

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ І ТЕХНОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ  
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТІВ В УМОВАХ  
ІНТЕГРАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ І НАУКИ  
(частина 2)

Препринт (аналітичні матеріали)

Київ – 2018

ISBN 978-617-7486-22-9

УДК : 378.1+374:159.923(477)

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.

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту вищої освіти НАПН України (протокол № 11/2 від 27 грудня 2018 року).

© Інститут вищої освіти НАПН України, 2018

© Авторський колектив, 2018

## ЗМІСТ

Вступ .....	4
Розділ 1 Теоретичні основи професійного розвитку та кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки .....	5
1.1. Професійний профіль, стандарти і кваліфікаційні рівні науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: зарубіжний досвід .....	5
1.2. Моделювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: вітчизняні та зарубіжні практики .....	24
1.3. Кар'єрне зростання науково-педагогічних працівників у контексті викладацької і дослідницької діяльності: європейські і вітчизняні практики.....	37
Розділ 2 Професійний розвиток науково-педагогічних працівників на основі компетентнісного підходу .....	48
2.1. Вітчизняні і зарубіжні практики розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки.....	48
2.2. Розвиток ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: аналіз провідного зарубіжного та вітчизняного досвіду .....	68
2.3. Вітчизняні і зарубіжні практики розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки .....	88
2.4. Вітчизняні та зарубіжні практики професійного розвитку молодих викладачів в умовах інтеграції вищої освіти і науки .....	99

## Вступ

Ця частина аналітичних матеріалів підготовлена на підставі одержаних результатів виконання завдання НДР відділу на 2018 рік, яке полягало у вивченні та узагальненні вітчизняних і зарубіжних практик професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. Виконання зазначеного завдання – важливий і необхідний етап наукової роботи, що створює підґрунтя для подальшої дослідницької діяльності, результатом якої стане розроблення технології професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів.

В аналітичних матеріалах здійснено системний аналіз практики розвитку досліджуваного феномену у закладах вищої освіти України і зарубіжних університетах; розкрито вітчизняний і зарубіжний досвід, що стосується професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів; формування професійних профілів і стандартів, моделей професійного розвитку науково-педагогічних працівників; сприяння у кар'єрному зростанні науково-педагогічних працівників у процесі професійної діяльності; розвитку компетентностей науково-педагогічних працівників (дослідницької, ціннісної, іншомовної); професійного становлення й розвитку молодих викладачів.

## Розділ 1

### Теоретичні основи професійного розвитку та кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки

#### 1.1. Професійний профіль, стандарти і кваліфікаційні рівні науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: зарубіжний досвід

*Юрій Скиба,  
доктор педагогічних наук, доцент,  
головний науковий співробітник  
відділу інтеграції вищої освіти і науки  
Інституту вищої освіти НАПН України*

#### Вступ

Глобалізація, становлення інформаційного суспільства, зростання міграційних процесів, інтернаціоналізація освіти та ін. суттєво вплинули на міжнародний ринок праці та посиленням конкуренції між фахівцями різних галузей. Нині науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти стикається із швидкими змінами і підвищення суспільного попиту до якісної вищої освіти. Зокрема, коливання кількості студентів, нове фінансування та впровадження механізмів регулювання є одним із особливостей сьогоденного європейського ландшафту вищої освіти. Провідні світові заклади вищої освіти значної уваги в освітньому процесі надають, з одного боку підвищенню якості підготовки своїх випускників, які здатні до здорової конкуренції на міжнародному ринку праці, з іншого – добору та формуванню потужного науково-педагогічного потенціалу, здатного до підготовки майбутніх фахівців на рівні міжнародних стандартів і світових наукових досягнень.

У країнах Європейського Союзу існують різні підходи до формування науково-педагогічного потенціалу закладу вищої освіти. Зокрема, розглядаються кваліфікаційні вимоги до науково-педагогічних працівників, процес набору персоналу, робота і умови праці в закладах вищої освіти, зовнішня процедури забезпечення якості тощо. Одним із механізмів набору та професійного розвитку науково-педагогічних працівників є професійні стандарти.

#### Історичний ракурс формування професійних профілів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти Великої Британії, Австралії та США

На основі аналізу наукових праць учених Великої Британії, Австралії, Сполучених Штатів Америки, Російської Федерації нами досліджено історію створення професійного профілю і стандарту науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Оскільки заклади вищої освіти країн Великої Британії, Австралії, Сполучених Штатів Америки входять до Шанхайського рейтингу, а професійний стандарт Російської Федерації, насамперед пов'язаний із історичними причинами.

У Великій Британії питанням розроблення професійних стандартів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти займаються Higher Education Academy (HEA) яка трансформувалася у Advance Higher Education (<https://www.heacademy.ac.uk/>)<sup>1</sup> та Staff and Educational Development Association (SEDA) ([http://www.seda.ac.uk/pdf/11%20SEDA%20PDF\\_Core.htm](http://www.seda.ac.uk/pdf/11%20SEDA%20PDF_Core.htm))<sup>2</sup>. Перша National Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher Education розроблена SEDA у 2006 році, проте у 2011 році її було суттєво удосконалено, зокрема у формулюванні цілей, сфер діяльності, основних знань і професійних цінностей.

Робота над професійними стандартами педагогічних і науково-педагогічних працівників вищої освіти Австралії розпочалася у 2009 році і у 2010 році ці стандарти були схвалені Department of Education and Training (<https://www.education.gov.au>) Стандарти стали складовою реформ вищої освіти Австралії та

<sup>1</sup> Higher Education Academy (HEA) – URL : <https://www.heacademy.ac.uk/>

<sup>2</sup> SEDA. Professional Development Framework. Core development outcomes. – URL : [http://www.seda.ac.uk/pdf/11%20SEDA%20PDF\\_Core.htm](http://www.seda.ac.uk/pdf/11%20SEDA%20PDF_Core.htm).

основою реалізації зобов'язань, визначених *Melbourne Declaration on Educational Goals for Young Australians*<sup>3</sup> ([http://www.curriculum.edu.au/verne/\\_resources/National\\_Declaration\\_on\\_the\\_Educational\\_Goals\\_for\\_Young\\_Australians.pdf](http://www.curriculum.edu.au/verne/_resources/National_Declaration_on_the_Educational_Goals_for_Young_Australians.pdf)).

Створення професійних стандартів у Сполучених Штатах Америки (США) розпочалося у 1992 році, а їх схвалення відбулося у 1996 році. Проте, у 2003 році професійні стандарти були переглянуті, розширені новими компонентами та вдосконалені показниками оцінювання науково-педагогічних працівників<sup>4</sup>.

### Теоретичні основи розроблення професійних стандартів і профілів науково-педагогічних і педагогічних працівників

Теоретичні основи розроблення професійних стандартів і профілів досліджували науковці Великої Британії, Австралії, Сполучених Штатів Америки, Російської Федерації, України а саме:

- М. Ларионова (стратегія професійного розвитку науково-педагогічних працівників)<sup>5</sup>;
- Birman, B., Desimone, L., Porter, A., & Garet M.<sup>6</sup> Scheerens J. (зміст професійного розвитку науково-педагогічних працівників)<sup>7</sup>;
- I. Heller, R. Daehler., Nicole Wong, Mayumi Shinohara, W. Miratrix (моделі, методи і форми професійного розвитку)<sup>8</sup>;
- Н. Машукова (сутність і призначення професійних стандартів)<sup>9</sup>;
- О. Горшкова, Л. Фалько (особливості професійних стандартів)<sup>10</sup>;
- Н. Третьякова, В. Федорова (професійні функції науково-педагогічних працівників)<sup>11</sup>;
- В. Блінов, О. Батрова, О. Єсеніна (роль професійних стандартів у в оцінювання професійної підготовки)<sup>12</sup>;
- С. Калашнікова (профіль (рамки компетенцій) керівника-лідера ВНЗ як інтегрований і збалансований набір знанневих, вмінневих і поведінкових компетентностей)<sup>13</sup>
- О. Крылова, О. Даутова (підходи до розроблення профілю компетентностей науково-педагогічного працівника)<sup>14</sup>;
- С. Баскервіл, Ф. Маклеод, Н. Сондерс (забезпечення якості викладацької та науково-дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників)<sup>15</sup>;
- L. Dominelli, I. Shaw<sup>16</sup> (методологія розроблення докторських програм);

<sup>3</sup> Melbourne Declaration on Educational Goals for Young Australians, 2008. – URL : [http://www.curriculum.edu.au/verne/\\_resources/National\\_Declaration\\_on\\_the\\_Educational\\_Goals\\_for\\_Young\\_Australians.pdf](http://www.curriculum.edu.au/verne/_resources/National_Declaration_on_the_Educational_Goals_for_Young_Australians.pdf).

<sup>4</sup> Розробка стандартів. – URL : <https://ate1.org/standards-development&id=17259,15700022,15700124,15700149,15700186,15700191,15700201,15700214&usg=ALkJrhggV3fTYfVtuSRjok28H1bfCOOKmg>.

<sup>5</sup> Ларионова М.А. Стратегия профессионального развития преподавателя. Омский научный вестник. Психологические и педагогические науки. – 2009. – № 1 (75). – С. 129–133. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly>.

<sup>6</sup> Birman, B., Desimone, L., Porter, A., & Garet, M. Designing professional development that works. Educational Leadership. – 2000. – № 57(8). – P. 28–33. – URL: [https://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed.../el200005\\_birman.pdf](https://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed.../el200005_birman.pdf).

<sup>7</sup> Scheerens J. Teachers' professional development. Europe in international comparison. An analysis of teachers' professional development based on the OECD's Teaching and Learning International Survey (TALIS). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union. – 2010. – 204 p.

<sup>8</sup> Heller I., Kirsten L. Daehler R., Nicole Wong, Mayumi Shinohara and Luke W. Miratrix. Differential Effects of Three Professional Development Models on Teacher Knowledge and Student Achievement in Elementary Science. *Journal of Research in Science Teaching*. – 2012. – 49. – № 3. P. 333–362.

<sup>9</sup> Машукова Н.А. Профессиональный стандарт и его назначение. Энергия промышленного роста. – 2008. – № 4. – С. 4–6.

<sup>10</sup> Горкова О.В., Фалько Л.Ю. Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России. *Вестник ВГКЭС*. – 2015. – № 5. – С. 93–102.

<sup>11</sup> Третьякова Н.В., Федоров В.А. Многомерный анализ качества профессиональной деятельности преподавателя высшей школы. Сибирский педагогический журнал. – 2015. – № 3. – С. 74–78. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly>.

<sup>12</sup> Блінов В.И., Батрова О.Ф., Єсеніна Е.Ю. Концепция оценивания квалификации. *Образование и наука*. – 2017. – № 10. – С. 46–47.

<sup>13</sup> Калашнікова С. Професійний розвиток керівників вищих навчальних закладів: аналіз провідного зарубіжного досвіду. *Проблеми освіти*. – 2013. – № 74. – Ч. 1. – С. 11–22.

<sup>14</sup> Крылова О.Н. «Профиль компетенций» преподавателя высшей школы как инструмент его профессионального развития // Человек и образование. – 2016. – № 2 (47). – С. 11–14. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly>.

<sup>15</sup> Баскервілем С. , Маклеод Ф., Сондерс Н. Система вищої освіти у Великій Британії та міжнародні університетські зв'язки. Довідник для університетів світу. UK HE International and Europe Unit. – 2011. – 52 с.

- В. Довгий<sup>17</sup>, В. Зарубін, О. Начкіна (економічні аспекти професійного профілю)<sup>18</sup>;
- А. Barnard<sup>19</sup>, J. Scourfield<sup>20</sup> (особливості організації докторських програм);
- Я. Бельмаз (досвід розроблення професійних стандартів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти Великої Британії)<sup>21</sup>;
- І. Зварич (методи оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників США)<sup>22</sup>;
- Н. Мукан (особливості професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів США)<sup>23</sup> та інші.

Професійний стандарт і профіль науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти є, передусім, інструментарієм:

- реформування вищої освіти в контексті Болонського процесу;
- удосконалення компетентностей науково-педагогічних працівників;
- розширення освітніх пропозицій згідно з вимогами сучасності.

Професійні стандарти науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, що розроблені у деяких країнах Європи, Америки є невід'ємною частиною забезпечення якісного викладання та навчання.

Як свідчить аналіз наукових праць учених (Я. Бельмаз, С. Баскервіл, І. Зварич, С. Калашнікова Ф. Маклеод, Н. Сондерс та ін.) використання у закладах вищої освіти професійних стандартів для оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти дало змогу:

- визначити недоліки в організації освітнього процесу;
- дозволило стимулювати професійну діяльність науково-педагогічних працівників;
- сприяло підвищенню якості викладацьких послуг та поліпшенню роботи закладу вищої освіти;
- забезпечило належний рівень професійної компетентності науково-педагогічних працівників;
- умотивувало їх до підвищення свого професійного розвитку.

Ураховуючи вищезазначене, вважаємо, що зарубіжний досвід щодо структури і змісту професійних стандартів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти може бути враховано при розробленні професійних профілів і професійних стандартів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України.

### **Аналіз професійних стандартів науково-педагогічних працівників Великої Британії, Австралії, США та Російської Федерації**

Здійснений нами аналіз National Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher Education (2011)<sup>24</sup>, InTASC Model Core Teaching Standards: A Resource for State Dialogue<sup>25</sup>, California standards for the teaching profession<sup>26</sup>, National Professional Standards for Teachers February<sup>27</sup>,

<sup>16</sup> Dominelli L. Contemporary Challenges to Social Work Education in the United Kingdom. Australian Social Work. – 2007. – Vol. 60 (1). P. 29–45.

<sup>17</sup> Долгий В.И. Эффективный контракт и профессиональный профиль преподавателей высшей школы. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly>.

<sup>18</sup> Зарубин В.Г. Начкин А.И. Эффективный контракт научно-педагогического работника: нормативное и ценностное измерение. *Ученые записки ЗабГУ. Социология.* – 2013. – С. 50–55 – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly>.

<sup>19</sup> Barnard A. Professional doctorates in the social sciences. Work Based Learning e-Journal. – 2011. – Vol. 2 (1). – P. 259–275.

<sup>20</sup> Scourfield J. Mapping the provision of professional doctorate programmes in social work: a survey of UK universities. Cardiff : Cardiff University, 2008. – (School of Social Sciences Working Papers Series, vol. 103).

<sup>21</sup> Бельмаз Я. Використання британського й американського досвіду в професійному розвитку викладачів вищої школи України. Гуманізація навчально-виховного процесу. – Слов'янськ, 2011. – Спецвип. 7. С. 23–33.

<sup>22</sup> Зварич І.М. Теоретичні і методичні засади оцінювання професійної діяльності викладачів у вищих навчальних закладах США (друга половина ХХ – початок ХХІ століття) : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. доктора педагогічних наук. 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки. – К., 2014. – 42 с.

<sup>23</sup> Бельмаз Я. Використання британського й американського досвіду в професійному розвитку викладачів вищої школи України. Гуманізація навчально-виховного процесу. – Слов'янськ, 2011. – Спецвип. 7. – С. 23–33.

<sup>24</sup> National Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher Education (2011). – URL : <https://www.heacademy.ac.uk/ukpsf>.

<sup>25</sup> InTASC Model Core Teaching Standards: A Resource for State Dialogue. – URL : [http://www.ccsso.org/resources/programs/interstate\\_teacher\\_assessment\\_consortium\\_%28intasc%29.htm](http://www.ccsso.org/resources/programs/interstate_teacher_assessment_consortium_%28intasc%29.htm).

<sup>26</sup> California standards for the teaching profession. – URL : [www.ctc.ca.gov/docs/default-source/educator-prep/standards/cstp-2009.pdf](http://www.ctc.ca.gov/docs/default-source/educator-prep/standards/cstp-2009.pdf).

<sup>27</sup> National Professional Standards for Teachers February. – URL : [https://cpb-ap-se2.wpmucdn.com/global2.vic.edu.au/dist/4/27581/files/2014/07/AITSL\\_National\\_Professional\\_Standards\\_for\\_Teachers-159dqgr.pdf](https://cpb-ap-se2.wpmucdn.com/global2.vic.edu.au/dist/4/27581/files/2014/07/AITSL_National_Professional_Standards_for_Teachers-159dqgr.pdf).

Професійного стандарту преподавателя<sup>28</sup>, професійних стандартів досліджуваних країн засвідчив, що у Великій Британії і Австралії вони розроблені на компетентнісному підході, США – діяльнісному, а Російської Федерації – функціональному підході.

Аналіз структури професійних стандартів досліджуваних країн подано у табл. 1.

Таблиця 1

**Структура професійних стандартів досліджуваних країн<sup>29, 30, 31</sup>**

<i>Країна</i>	<i>Структурні компоненти</i>				
<b>Велика Британія</b>	Дослідження	Викладання	Лідерство	Професійні цінності	Професійна позиція та зацікавленість
<b>Австралія</b>	Знання навчальних здібностей студентів. Знання змісту навчальної дисципліни і методики її викладання	Планування та провадження ефективного навчання та викладання. Створення та підтримка сприятливих та безпечних навчальних середовищ	Оцінювання навчальних досягнень студентів і надання відгуків про їхні досягнення	Професійний розвиток	Професійна співпраця з колегами, батьками та громадою
<b>США</b>	Розвиток студентів. Знання навчальних здібностей студентів	Навчальні середовища. Знання змісту навчальної дисципліни	Методика викладання навчальної дисципліни. Оцінювання навчальних досягнень студентів.	Навчальні стратегії	Професійне навчання та етична практика. Лідерство та співпраця.
<b>Росія</b>	Викладання навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів) за різними освітніми програмами	Професійна підтримка фахівців, які беруть участь в реалізації навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів)	Керівництво науково-дослідницькою, проектною, навчально-професійною та іншою діяльністю	Розроблення науково-методичного забезпечення для реалізації відповідних навчальних дисциплін, курсів, модулів	Створення педагогічних умов для розвитку групи (курсу)

Проаналізувавши структуру існуючих професійних стандартів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти досліджуваних країн (табл. 1) встановлено, що спільним для них є професійні знання, професійні вміння, професійні практики. Відмінними рисами у структурі професійних стандартів Великої Британії та США є лідерство, професійні цінності та професійна відповідальність, в Австралії – професійна взаємодія з колегами, батьками та громадою, в Росії – професійна підтримка молодих фахівців.

Значна увага у професійних стандартах науково-педагогічних працівників Великої Британії та США надається розвитку їх лідерського потенціалу, зокрема виділяють такі якості:

- сприяти колективному баченню місії та цінностей університету за допомогою індивідуальних дій та всебічної спільної роботи;
- впливати на виклики встановлених практик, структури та процесу навчання, щоб досягти позитивних змін та підвищити результати.
- відповідально відноситися до прийнятих творчих рішень у відповідь на низку виникаючих питань та можливостей.

Як видно із табл. 1 спільним у структурі професійних стандартах досліджуваних країн є володіння професійними знаннями науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти. З метою виявлення

<sup>28</sup> Професіональный стандарт преподавателя. – URL : [http://www.tsuab.ru/upload/files/additional/ProfSt\\_file\\_553\\_2239\\_8400.pdf](http://www.tsuab.ru/upload/files/additional/ProfSt_file_553_2239_8400.pdf).

<sup>29</sup> National Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher Education. – 2011. – URL : <https://www.heacademy.ac.uk/ukpsf>.

<sup>30</sup> National Professional Standards for Teachers February – 2011. – С. 8–9. – URL : [https://cpb-ap-se2.wp.mucdn.com/global2.vic.edu.au/dist/4/27581/files/2014/07/AITSL\\_National\\_Professional\\_Standards\\_for\\_Teachers-159dqgr.pdf](https://cpb-ap-se2.wp.mucdn.com/global2.vic.edu.au/dist/4/27581/files/2014/07/AITSL_National_Professional_Standards_for_Teachers-159dqgr.pdf).

<sup>31</sup> Професіонального стандарту преподавателя. – URL : [http://www.tsuab.ru/upload/files/additional/ProfSt\\_file\\_553\\_2239\\_8400.pdf](http://www.tsuab.ru/upload/files/additional/ProfSt_file_553_2239_8400.pdf).



особливостей вимоги до володіння професійними знаннями нами проаналізовано цей блок професійних стандартів (табл. 2).

Таблиця 2

**Вимоги до володіння професійними знаннями науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти досліджуваних країни<sup>32, 33, 34, 35</sup>**

№	Країна	Знати
1	Велика Британія	Зміст навчання
2		Методи викладання
3		Методи навчання студентів
4		Ефективність використання різних технологій навчання
5		Методи оцінювання ефективності викладання
6		Методи підвищення якості вищої освіти
7	Австралія	Стратегії навчання
8		Зміст навчальної дисципліни
9		Стратегії викладання та ефективного навчання
10		Методи оцінювання
11		Історію, культуру, традиції етнічних груп країни
12		Можливості застосування навчальних стратегій
13		Механізми реалізації стратегій викладання із використанням ІКТ
14	Сполучені Штати Америки	Методику залучення студентів до навчання
15		Принципи організації навчання орієнтовані на попередні знання студентів, їх життєвий досвід та інтереси
16		Методи орієнтування змісту навчального предмету до умов реального життя
17		Різноманітні навчальні стратегії, ресурси та технології для реалізації різних навчальних потреб
18		Методи розвитку критичного мислення шляхом обговорення, вирішення проблем та роздумів
19		Методи моніторингу навчальної та наукової роботи студентів
20	Російська Федерація	Методику виконання завдань передбачених програмою навчального предмета, курсу, дисципліни (модуля)
21		Педагогічно обґрунтовані форми, методи, способи і прийоми організації аудиторної та самостійної роботи студентів
22		Освітні технології, включаючи інтерактивні, імітаційні, інформаційні та ін.
23		Педагогічні, психологічні та методичні засади розвитку мотивації, організації та контролю навчальної діяльності
24		Основи ефективного педагогічного спілкування, законів риторики і вимог до публічного виступу
25		Різні підходи до визначення критеріїв якості результатів навчання
26		Можливості та обмеження різних форм і видів контролю та оцінювання освітніх результатів

Порівняльний аналіз зазначених вимог до володіння професійними знаннями науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти досліджуваних країни подано в табл. 3

Таблиця 3

**Порівняльний аналіз вимог до володіння професійними знаннями науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти досліджуваних країни**

Вимоги	Велика Британія	Австралія	США	Росія
Зміст навчання	✓	✓	✓	
Методи викладання	✓	✓		✓
Методи навчання студентів	✓	✓		✓
Методи оцінювання ефективності викладання	✓	✓		✓
Методи використання різних технологій навчання	✓		✓	✓

<sup>32</sup> National Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher Education. – 2011. – URL : <https://www.heacademy.ac.uk/ukpsf>.

<sup>33</sup> National Professional Standards for Teachers February – 2011. – С. 8–9. – URL : [https://cpb-ap-se2.wp.mucdn.com/global2.vic.edu.au/dist/4/27581/files/2014/07/AITSL\\_National\\_Professional\\_Standards\\_for\\_Teachers-159dqgr.pdf](https://cpb-ap-se2.wp.mucdn.com/global2.vic.edu.au/dist/4/27581/files/2014/07/AITSL_National_Professional_Standards_for_Teachers-159dqgr.pdf).

<sup>34</sup> Професійного стандарту преподавателя. – URL : [http://www.tsuab.ru/upload/files/additional/ProfSt\\_file\\_553\\_2239\\_8400.pdf](http://www.tsuab.ru/upload/files/additional/ProfSt_file_553_2239_8400.pdf).

<sup>35</sup> California standards for the teaching profession. – 2009. – URL : <https://www.ctc.ca.gov/docs/default-source/educator-prep/standards/cstp-2009.pdf?xid=17259,15700022,15700124,15700149,15700186,15700191,15700201,15700214&usg=ALkJrhhHMKM4ZjP0lg4PxO74Hy4LHW-SYg>.

Методи підвищення якості вищої освіти	✓			✓
Стратегії навчання		✓	✓	
Етнічні групи країни		✓		
Механізми реалізації стратегій викладання		✓	✓	
Методи залучення студентів до навчання			✓	
Принципи організації навчання			✓	
Практико орієнтований підхід			✓	
Розвиток критичного мислення			✓	
Методи моніторингу навчальної і наукової діяльності			✓	
Методи розвитку мотивації, організації і контролю навчальної діяльності				✓
Основи ефективного педагогічного спілкування, законів риторики і вимог до публічного виступу				✓

Аналіз вимог до володіння професійними знаннями науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти досліджуваних країни (табл. 3.) показав, що у професійних стандартах спільним є такі елементи:

- знання навчального матеріалу науково-педагогічними працівниками;
- методи контролю та оцінювання результатів навчання студентів;
- методики та ефективні технології викладання, включаючи інтерактивні, імітаційні, інформаційні та інші технології.

Водночас, нами встановлено особливості цього блоку професійних стандартів, досліджуваних країн, які є такими:

- Велика Британія – є створення освітнього середовища, що сприяє розкриттю особистісного потенціалу кожного студента з орієнтацією його на підвищення якості вищої освіти;
- Австралія – знання стратегій навчання та механізмів реалізації стратегій викладання для розширення навчальних можливостей студентів;
- США – знання принципів вибудовування індивідуальної траєкторії навчання студентів орієнтуючись на попередні знання, життєвий досвід та їх інтереси;
- РФ – знання педагогічних, психологічних та методичних засад розвитку мотивації студентів, основ ефективного педагогічного спілкування.

Отже, на основі аналізу цього блоку професійних стандартів досліджуваних країн, встановлено, що кожна із країн орієнтується на свої пріоритети при доборі науково-педагогічних працівників та їх професійному розвитку.

Для того, щоб виявити особливості професійних стандартів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти досліджуваних країн нами здійснено аналіз їх змісту.

### **Професійні стандарти науково-педагогічних працівників вищої освіти Великої Британії**

Проаналізувавши National Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher Education (2011)<sup>36</sup> Великої Британії встановлено, що її цілями є:

- підтримка вихідного і продовження професійного розвитку науково-педагогічних працівників та залученого до навчання персоналу;
- впровадження активних підходів до навчання студентів, навчання через творчість, інновації і безперервний розвиток у різноманітних академічних та / або професійних колах;
- демонстрація студентам та громадськості професіоналізму науково-педагогічних працівників;
- привнесення науково-педагогічними працівниками та інституціями нового в навчання і підтримка навчання студентів;
- визнання різноманітності та підвищення якості викладання, навчання та оцінювання результатів навчання;
- сприяння науково-педагогічним працівникам набуттю офіційного визнання якості розробленого нового підходу викладання.

Крім того, у National Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher

<sup>36</sup> The UK professional standards framework for teaching and supporting learning in higher education. – HEFCE, 2011. – 8 p. – URL : <https://www.heacademy.ac.uk/ukpsf>.

Education (2011)<sup>37</sup> подано сфери професійної діяльності та кваліфікаційні вимоги до професійних знань і цінностей науково-педагогічних працівників.

Встановлено, що для різних категорій науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти Великої Британії визначено відповідні дескриптори, які засвідчують його певні досягнення (табл. 4).

Таблиця 4

**Вимоги до професійних компетентностей різних категорій науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти Великої Британії<sup>38</sup>**

<b>Сфера (види) діяльності</b>	<b>A. Early career researchers with some teaching responsibilities (e.g. PhD students, GTAs, contract researchers/post doctoral researchers etc.) B. Staff new to teaching (including those with part-time academic responsibilities) C. Staff who support academic provision (e.g. learning technologists, learning developers and learning resource/library staff) D. Staff who undertake demonstrator/technician roles that incorporate some teaching-related responsibilities E. Experienced staff in relevant professional areas who may be new to teaching and/or supporting learning, or who have a limited teaching portfolio</b>	<b>A. Early career academics B. Academic-related and/or support staff holding substantive teaching and learning responsibilities C. Experienced academics relatively new to UK higher education D. Staff with (sometimes significant) teaching-only responsibilities including, for example, within work-based settings</b>	<b>A. Experienced staff able to demonstrate, impact and influence through, for example, responsibility for leading, managing or organising programmes, subjects and/or disciplinary areas B. Experienced subject mentors and staff who support those new to teaching C. Experienced staff with departmental and/or wider teaching and learning support advisory responsibilities within an institution</b>	<b>A. Highly experienced and/or senior staff with wide-ranging academic or academic-related strategic leadership responsibilities in connection with key aspects of teaching and supporting learning B Staff responsible for institutional strategic leadership and policymaking in the area of teaching and learning C. Staff who have strategic impact and influence in relation to teaching and learning that extends beyond their own institution</b>
1. Розроблення освітніх програм та планування навчальних заходів	Залучення хоча б до 2 сфер діяльності (вказаних у табл. 3)	Залучення принаймі до всіх 5 сфер діяльності (вказаних у табл. 3)	Залучення до всіх 5 сфер діяльності (вказаних у табл. 3)	
2. Викладання та/або супровід навчання студентів	Демонстрація розуміння конкретних аспектів ефективного викладання, методів супроводу навчання студентів	Демонстрація глибокого розуміння ефективних підходів до викладання та підтримки навчання	Демонстрація глибокого розуміння ефективних підходів до викладання та підтримки навчання	Демонстрація в академічній практиці та академічному розвитку значних досягнення в ефективному стратегічному лідерстві
3. Оцінювання результатів навчання студентів та забезпечення зворотного зв'язку	Відповідна професійна практика, предметно-педагогічні дослідження	Успішне залучення до відповідних педагогічних практик пов'язаних зі сферою діяльності	Успішне залучення до відповідних педагогічних практик, пов'язаних зі сферою діяльності	

<sup>37</sup> National Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher Education. – 2011. – URL : [www.heacademy.ac.uk/ukpsf](http://www.heacademy.ac.uk/ukpsf).

<sup>38</sup> The UK professional standards framework for teaching and supporting learning in higher education. – HEFCE, 2011. – 8 p. – URL : <https://www.heacademy.ac.uk/ukpsf>.

4. Створення ефективного освітнього середовища, здійснення супроводу навчання студентів			Успішна координація, підтримка, нагляд, управління та/або наставництво інших (особи та/або команди) щодо викладання та/або навчання	Підготовка інструкційних матеріалів по роботі зі студентами і персоналом. Успішне стратегічне лідерство, зорієнтоване на покращення навчання студентів та підвищення якості навчання на інституційному та/або (між) національному рівні
5. Здійснення постійного професійного розвитку з предметів / дисциплін і методики їх викладання, що включає в себе дослідження та оцінювання професійної практики	Участь у професійному розвитку, що пов'язаний із виконанням обов'язків щодо викладання, навчання та оцінювання	Успішне задіяння до постійного професійного розвитку, пов'язаного з викладанням, навчанням, оцінюванням і, де це доречно, професійної практики	Успішне задіяння до продовження професійного розвитку, пов'язаного з викладанням, навчанням, оцінюванням, та відповідними академічними або професійними практиками	Постійна й успішна підтримка зацікавленості в постійному професійному розвитку та у підвищенні якості навчання, пов'язаними з викладанням та відповідними академічними, інституційними та/або іншими професійними практиками. Створення ефективної політики та/або стратегії для підтримки та просування інших (наприклад, через наставництво, тренування)

Як свідчить аналіз табл. 4, такі категорій працівників закладу вищої освіти як: а) Early career researchers with some teaching responsibilities (e.g. PhD students, GTAs, contract researchers/post doctoral researchers etc.); б) Staff new to teaching (including those with part-time academic responsibilities); в) Staff who support academic provision (e.g. learning technologists, learning developers and learning resource/library staff); г) Staff who undertake demonstrator/technician roles that incorporate some teaching-related responsibilities; д) Experienced staff in relevant professional areas who may be new to teaching and/or supporting learning, or who have a limited teaching portfolio мають демонструвати розуміння конкретних аспектів ефективного викладання, методів супроводу навчання студентів. У той час, як: а) Early career academics; б) Academic-related and/or support staff holding substantive teaching and learning responsibilities; в) Experienced academics relatively new to UK higher education; г) Staff with (sometimes significant) teaching-only responsibilities including, for example, within work-based settings та а) Experienced staff able to demonstrate, impact and influence through, for example, responsibility for leading, managing or organising programmes, subjects and/or disciplinary areas; б) Experienced subject mentors and staff who support those new to teaching; в) Experienced staff with departmental and/or wider teaching and learning support advisory responsibilities within an institution – мають демонструвати глибоке розуміння ефективних підходів до викладання та підтримки навчання.

Водночас, а) Highly experienced and/or senior staff with wide-ranging academic or academic-related strategic leadership responsibilities in connection with key aspects of teaching and supporting learning; б) Staff responsible for institutional strategic leadership and policymaking in the area of teaching and learning; в) Staff who have strategic impact and influence in relation to teaching and learning that extends beyond their own institution

повинні демонструвати в академічній практиці та академічному розвитку значні досягнення в ефективному стратегічному лідерстві.

Варто зазначити, що всі науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти Великої Британії у процесі своєї професійної діяльності має послуговуватися такими цінностями<sup>39</sup>:

1) розуміння технологій навчання. Зазначена цінність заохочує науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти до роздумів щодо підтримки навчальної діяльності студентів та пошуку більш ефективних технологій і методів викладання;

2) науковість, професіоналізм і етичність. Науковість передбачає використання науково обґрунтованих підходів до навчання та викладання, а також залучення колег і студентів до дослідницької роботи; професіоналізм – високий рівень ерудиції у своїй сфері; етичність – дотримання етичних норм і прави прийнятих у науковому середовищі;

3) робота у спільнотах, які навчаються, та їх розвиток. Існують різні типи спільнот, які навчаються, наприклад, студенти, які зустрічаються на заняттях або у віртуальному просторі, які взаємодіють, підтримують один одного, або колеги, які діляться ідеями щодо ефективного навчання та викладання;

4) ставлення до кожного студента, як до унікальної особистості, зі своїми власними потребами, здібностями, мотивацією та створення для кожного із них рівних умов доступ до навчання та власного розвитку;

5) постійна рефлексія щодо професійної практики, яка є одним з потужних засобів самовдосконалення, пошуку та втілення нових ідей у професійну практику.

6) постійний особистий професійний розвиток та вдосконалення процесів викладання і навчання.

Отже, основними сферами (видами) діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти Великої Британії є: розроблення освітніх програм та планування навчальних заходів; викладання та/або супровід навчання студентів; оцінювання результатів навчання студентів та забезпечення зворотного зв'язку; створення ефективного освітнього середовища, здійснення супроводу навчання студентів; здійснення постійного професійного розвитку з предметів / дисциплін і методики їх викладання, що включає в себе дослідження та оцінювання професійної практики. Визначені сфери діяльності є спільними для різних категорій науково-педагогічних працівників, проте спостерігається тенденція, що для здобуття вищої посади і кар'єрного просування зростають вимоги до володіння професійних компетентностями. Водночас, залежно від ролі яку виконує науково-педагогічний працівник у закладі вищої освіти та мети, він самостійно визначає, які навички розвиватиме та/або покращуватиме для підвищення якості викладання та кар'єрного зростання.

### **Професійні стандарти науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти США**

Аналіз працевлаштування науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти США показує, що приблизно 65 % із них працюють в державних установах і біля 54 % — в приватних закладах вищої освіти. Майже всі чотирирічні університети мають чотири основні посади науково-педагогічних працівників: Full Professor, Associate Professor, Assistant Professor і Instructor. Крім основних посад існує також посада lecturer і Teaching Assistant, яку як правило отримують аспіранти. Орієнтовний розподіл між різними категоріями науково-педагогічних працівників США становить: Full Professor – 34 %, Associate Professor – 26 %, Assistant Professor – 23 %, Instructor – 15 %, lecturer – 3 % цит. за<sup>40</sup>.

Аналіз вимог до претендентів на посади науково-педагогічних працівників, засвідчив, що для того, щоб стати Instructor університету необхідно отримати ступінь магістра (MD), а посада Assistant Professor вимагає ступінь доктора (Ph. D). Посаду Associate Professor і Full Professor університету призначають після висновків спеціальної комісії, яка аналізує та оцінює роботу науково-педагогічного працівника.

На основі аналізу таких документів, як: Eligibility & Policies. National Board for Professional Teaching Standards<sup>41</sup>, California standards for the teaching profession<sup>42</sup>, InTASC Model Core Teaching Standards: A Resource for State Dialogue<sup>43</sup> встановлено, що їх структурними складовими є:

<sup>39</sup> SEDA. Professional Development Framework. Values or principles. – URL : [http://www.seda.ac.uk/pdf/11%20SEDA%20PDF\\_Principles.htm](http://www.seda.ac.uk/pdf/11%20SEDA%20PDF_Principles.htm).

<sup>40</sup> Сень Л.В. Діяльність викладача вищого навчального закладу США. – URL : <http://www.pdaa.edu.ua/np/pdf/30.pdf>

<sup>41</sup> Eligibility & Policies. National Board for Professional Teaching Standards. – URL : [http://www.nbpts.org/userfiles/file/NBPTS\\_2012%20Guide\\_021712.pdf](http://www.nbpts.org/userfiles/file/NBPTS_2012%20Guide_021712.pdf).

<sup>42</sup> California standards for the teaching profession. – 2009. – URL : <https://www.ctc.ca.gov/docs/default-source/educator-prep/standards/cstp-2009.pdf&xid=17259,15700022,15700124,15700149,15700186,15700191,15700201,15700214&usg=ALKJrhHMKM4ZjP0lg4PxO74Hy4LHW-SYg>.

- розвиток студентів;
- відмінності в навчанні;
- навчальні середовища;
- знання змісту та методики викладання;
- оцінювання, розроблення інструкцій;
- навчальні стратегії;
- професійне навчання та етична практика;
- лідерство та співпраця.

Основними сферами діяльності науково-педагогічних працівників є: сприяння розвитку студентів; здійснення ефективного навчання та викладання; створення середовищ, які підтримують індивідуальне та колективне навчання студентів; здійснення постійного професійного розвитку та демонстрація високих етичних стандартів; оцінювання результатів навчання студентів; використання різних навчальних стратегій; лідерство і співпраця з колегами, батьками та громадськістю.

До кожної складової подано 2-3 дескриптори, за якими здійснюється оцінювання ефективності професійної діяльності науково-педагогічного працівника.

У США професійні стандарти науково-педагогічних працівників розроблено для різних категорій<sup>44;45</sup> зокрема для молодих – розроблено InTASCModel Core Teaching Standards: A Resource for State Dialogue<sup>46</sup>. Зміст професійних стандартів молодих науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти США подано у табл. 5.

На основі аналізу структури і змісту InTASCModel Core Teaching Standards: A Resource for State Dialogue<sup>47</sup> (табл. 4) встановлено, що науково-педагогічні працівники мають:

- знати, структуру, зміст та основні поняття навчальної дисципліни;
- демонструвати розуміння змісту навчальної дисципліни;
- знати принципи навчання та стратегії необхідні для заохочування студентів до глибокого розуміння змісту та їх зв'язків, розвитку критичного мислення, творчості тощо;
- володіти методикою викладання навчальної дисципліни, яка робить її доступною і значущою для студентів;
- здійснювати моніторинг навчальних досягнень і прогрес студентів;
- використовувати різні методи для оцінювання власного зростання та адаптувати набутий досвід для задоволення потреб кожного студента тощо.

Таблиця 5

**Зміст професійних стандартів молодих науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти США<sup>48</sup>**

<i>Сфери діяльності</i>	<i>Компетентності</i>
Розвиток студентів	Розуміє, як навчаються і розвиваються студенти, визнаючи, що закономірності навчання та розвитку відрізняються індивідуально в межах соціальної, емоційної, фізичної та пізнавальної сфери; розробляє та впроваджує власний навчальний досвід у розвиток студентів
Відмінності в навчанні	Використовує розуміння індивідуальних відмінностей та різноманітності культури громади, щоб забезпечити інклюзивне навчальне середовище, яке дозволить кожному студенту досягти високих результатів
Навчальні середовища	Працює з іншими науково-педагогічними працівниками для створення середовищ, які підтримують індивідуальне та спільне навчання, що сприяє позитивній соціальній взаємодії, активній участі в навчанні студентів та їх самостійній мотивації
Знання змісту	Розуміє основні поняття, інструменти дослідження та структуру дисциплін(и), які викладає, і розробляє методику її викладання, що робить дисципліну доступною і значущою для студентів

<sup>43</sup> InTASCModel Core Teaching Standards: A Resource for State Dialogue. – URL : [http://www.ccsso.org/resources/programs/interstate\\_teacher\\_assessment\\_consortium\\_%28intasc%29.htm](http://www.ccsso.org/resources/programs/interstate_teacher_assessment_consortium_%28intasc%29.htm).

<sup>44</sup> Eligibility & Policies. National Board for Professional Teaching Standards. – URL : [http://www.nbpts.org/userfiles/file/NBPTS\\_2012%20Guide\\_021712.pdf](http://www.nbpts.org/userfiles/file/NBPTS_2012%20Guide_021712.pdf).

<sup>45</sup> California standards for the teaching profession. – 2009. – URL : <https://www.ctc.ca.gov/docs/default-source/educator-prep/standards/cstp-2009.pdf?xid=17259,15700022,15700124,15700149,15700186,15700191,15700201,15700214&usg=ALKJrhHMKM4ZjP0lg4PxO74Hy4LHW-SYg>.

<sup>46</sup> InTASCModel Core Teaching Standards: A Resource for State Dialogue. – URL : [http://www.ccsso.org/resources/programs/interstate\\_teacher\\_assessment\\_consortium\\_%28intasc%29.htm](http://www.ccsso.org/resources/programs/interstate_teacher_assessment_consortium_%28intasc%29.htm).

<sup>47</sup> InTASCModel Core Teaching Standards: A Resource for State Dialogue.

<sup>48</sup> InTASCModel Core Teaching Standards: A Resource for State Dialogue.

Застосування змісту	Розуміє, як використовувати концепції та різні стратегії залучення студентів до критичного мислення, творчості та спільного вирішення місцевих і глобальних проблем
Оцінювання	Розуміє та використовує кілька методів оцінювання власного зростання, моніторить прогрес студентів, керує студентами у прийнятті рішень
Розроблення інструкцій	Розробляє інструкцію для підтримання кожного студента на досягнення навчальних цілей, спираючись на знання змісту навчальної програм, педагогіки та принципів міждисциплінарності
Навчальні стратегії	Розуміє та використовує різноманітні навчальні стратегії, щоб заохотити студентів до глибокого розуміння змісту навчальної дисципліни та її зв'язків із іншими навчальними дисциплінами
Професійне навчання та етична практика	Здійснює постійний професійний розвиток, навчаючись і використовуючи докази, щоб постійно оцінювати свою практику, і адаптує набутий досвід для задоволення потреб кожного студента
Лідерство та співпраця	Здійснює пошук відповідних лідерських ролей і можливостей брати на себе відповідальність за навчання студентів, співпрацювати з студентами, родинами, колегами, іншими фахівцями закладу вищої освіти та членами громади, щоб забезпечити підвищення якості освіти студентів

Варто зазначити, що всі категорії науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти США зобов'язані дотримуватися Statement on Professional Ethics a same (цит. за <sup>49</sup>):

1) поводитися в будь-яких ситуаціях відповідно до закону, пам'ятаючи про цілісний характер своїх обов'язків, при цьому дане положення є основоположним при вирішенні будь-яких конфліктів;

2) підтримувати високий стандарт власної поведінки і не робити нічого, що могло б знизити їхній авторитет, авторитет навчального закладу або професії;

3) нести відповідальність за встановлення і підтримку гарних стосунків з іншими професійними, громадськими і приватними організаціями;

4) сприяти підтримці престижу професії в очах громадськості і засобах масової інформації;

5) остерігатися вчинити дії, які могли б завдати шкоди або підірвати репутацію інших представників педагогічної професії;

6) поважати думку, вимоги, інтереси будь-якої особи, незалежно від статі, віку, етапу навчання, соціального статусу і культури і забезпечувати всім рівні можливості в галузі освіти;

7) поважати інтереси й очікування батьків своїх студентів;

8) дотримувати конфіденційності інформації, отриманої у приватному порядку;

9) сприяти в міру своїх можливостей розкриттю освітнього потенціалу окремих студентів і навчальних груп;

10) здійснювати професійну оцінку та пропонувати вирішення виникаючих освітніх проблем;

11) утримуватися від будь-яких дій, які б могли завдати шкоди колегам або студентам;

12) не користуватися своїм положенням і владою в особистих, політичних або інших цілях;

13) робити всі зусилля по вдосконаленню професійних знань і умінь як у себе, так і у своїх колег;

14) здійснювати плідну співпрацю з іншими фахівцями в освітніх установах, органах освіти, екзаменаційних комісіях, а також інших організаціях.

Отже, основними сферами діяльності науково-педагогічних працівників США є: сприяння розвитку студентів; здійснення ефективного навчання та викладання; створення середовищ, які підтримують індивідуальне та колективне навчання студентів; здійснення постійного професійного розвитку та демонстрація високих етичних стандартів; оцінювання результатів навчання студентів; використання різних навчальних стратегій; впровадження ідей лідерства; налагодження співпраця з громадськістю.

### Професійні стандарти науково-педагогічних працівників вищої освіти Австралії

На основі аналізу National Professional Standards for Teachers February <sup>50</sup> Австралії встановлено, що в основу їх розроблення покладено опис професійних компетентностей, що використовують акредитаційні та реєстраційні органи, роботодавці та фахівці професійних асоціації <sup>51</sup>.

National Professional Standards for Teachers February <sup>52</sup> складаються з семи стандартів їх структура подана у табл. 1. Ці стандарти ідентифікують кваліфікаційні вимоги до науково-педагогічних працівників у

<sup>49</sup> Statement on Professional Ethics. – URL : <https://www.aaup.org/report/statement-professional-ethics>.

<sup>50</sup> National Professional Standards for Teachers February. – 2011. – URL : [https://cpb-ap-se2.wpmucdn.com/global2.vic.edu.au/dist/4/27581/files/2014/07/AITSL\\_National\\_Professional\\_Standards\\_for\\_Teachers-159dqgr.pdf](https://cpb-ap-se2.wpmucdn.com/global2.vic.edu.au/dist/4/27581/files/2014/07/AITSL_National_Professional_Standards_for_Teachers-159dqgr.pdf).

<sup>51</sup> National Professional Standards for Teachers February. – 2011. – С. 5.

<sup>52</sup> National Professional Standards for Teachers February. – 2011.

трьох сферах професійної діяльності (професійні знання, професійна практика та професійна взаємодія)<sup>53</sup>. Усі ці стандарти взаємопов'язані, взаємозалежні між собою та взаємодоповнюють один одного.

У закладах вищої освіти Австралії працює близько 109000 осіб, із них: Above Senior Lecturer –12,5 %; Senior Lecturer (Level C) – 9,7 %; Lecturer (Level B) – 13,0 %; Below Lecturer (Level A) – 7,4 %, Non-academic Classifications – 57,3 %<sup>54</sup>.

В основу National Professional Standards for Teachers February<sup>55</sup> покладено такі принципи:

- ✓ визнавати зв'язок між якісним викладанням та покращенням результатів навчання студентів;
- ✓ забезпечувати послідовність і дозволити визнання якісного навчання;
- ✓ відображати автентичні та широкі знання про викладання та навчання;
- ✓ заохочувати науковців-педагогічних працівників до більш високого рівня викладання;
- ✓ використовувати ефективні професійні практики;
- ✓ відображати теоретичні знання конкретної навчальної дисципліни та можливості їх практичного застосування для вдосконалення навчання студентів;
- ✓ забезпечувати міцний зв'язок між результатами навчання освітніх стандартів, їх оцінкою та професійними стандартами;
- ✓ відображати професійний досвід та зростання науково-педагогічних працівників на континуумі від підготовки студентів до їх професійного лідерства;
- ✓ сприяти, підтримувати, визнавати та винагороджувати якісне викладання.

Коротко проаналізуємо професійні стандарти науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти Австралії. У кожному стандарті виділено від 4 до 7 дискрипторів, що відображають професійний розвиток науково-педагогічного працівника.

Нами встановлено, що науково-педагогічні працівники мають:

- володіти професійною кваліфікацією відповідно до вимог сертифікованих програм на національному рівні;
- володіти необхідними знаннями та навичками планування та управління освітніми програмами студентів;
- демонструвати знання та розуміння наслідків навчання для розвитку фізичних, культурних, соціальних, мовних та інтелектуальних якостей особистості;
- знати принципи навчання та стратегії необхідні для організації диференційованого навчання для задоволення потреб різних вікових груп та осіб з особливими потребами;
- демонструвати розуміння змісту навчальної дисципліни, навчального плану та стратегій навчання;
- розробляти плани-конспекти навчальних занять відповідно до вимог навчального плану та готувати звітні матеріали;
- здійснювати оцінювання студентів і демонструвати здатність до інтерпретації отриманих студентами оцінок як під час освітнього процесу, так і під час педагогічної практики;
- вміти своєчасно вибирати і застосовувати відповідні види зворотного зв'язку, щоб покращити успішність студентів;
- демонструвати знання практичних стратегій для налагодження взаємозв'язку зі студентами та бути готовими керувати їхньою поведінкою;
- знати, як здійснювати підтримку добробуту та безпеки студентів, як працювати в різних умовах освітнього середовища.
- розуміти важливість співпраці з колегами, зовнішніми професіоналами і представниками громади;
- розуміти стратегії ефективної та конфіденційної роботи з батьками і визнавати їх роль в освіті студентів.

Демонстрація професійних компетентностей науково-педагогічними працівниками відбувається

<sup>53</sup> National Professional Standards for Teachers February – 2011. – С. 6. – URL : [https://cpb-ap-se2.wpmucdn.com/global2.vic.edu.au/dist/4/27581/files/2014/07/AITSL\\_National\\_Professional\\_Standards\\_for\\_Teachers-159dqgr.pdf](https://cpb-ap-se2.wpmucdn.com/global2.vic.edu.au/dist/4/27581/files/2014/07/AITSL_National_Professional_Standards_for_Teachers-159dqgr.pdf).

<sup>54</sup> Staff full-time equivalence. – 2018. – URL : [https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/2018\\_staff\\_1\\_fulltime\\_equivalence\\_0.xlsx](https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/2018_staff_1_fulltime_equivalence_0.xlsx).

<sup>55</sup> National Professional Standards for Teachers February. – URL : [http://www.curriculum.edu.au/verve/\\_resources/national\\_framework\\_file.pdf](http://www.curriculum.edu.au/verve/_resources/national_framework_file.pdf).



безпосередньо у закладах вищої освіти під час освітнього процесу на етапі експертизи <sup>56</sup>.

Основними сферами діяльності науково-педагогічних працівників є: володіння відомостями про навчальні здібності студентів; знання змісту навчання і методики викладання; планування начальних заходів; впровадження ефективного навчання та викладання; створення та підтримка сприятливих та безпечних навчальних середовищ; моніторинг навчальної діяльності студентів та налагодження із ними зворотнього зв'язку; здійснення професійного розвитку; співпраця з колегами, батьками та громадськістю <sup>57</sup>.

Більш детально із особливостями змісту професійних стандартів для науково-педагогічних працівників Австралії можна ознайомитися у нашій праці <sup>58</sup>.

Цікавим, на наш погляд, є те, що в National Professional Standards for Teachers February <sup>59</sup> визначено особливості співпраці науково-педагогічних працівників з колегами, батьками / опікунами та громадськістю (табл. 5).

Таблиця 5

**Стандарт 7**  
**Професійно співпрацювати з колегами, батьками / опікунами та громадськістю <sup>60</sup>**

Компоненти стандарту	Категорії науково-педагогічних працівників			
	Graduate	Proficient	Highly Accomplished	Lead
Компетентності				
Професійна етика і відповідальність	Розуміти і застосовувати ключові принципи, описані в кодексах етики та поведінки	Знати кодекси етики та поведінки встановлені держаними нормативними документами та закладу вищої освіти	Підтримувати високі етичні стандарти кодексів етики та поведінки в закладі вищої освіти та громаді	Демонструвати модель зразкової етичної поведінки і здійснювати обґрунтовані судження про всі професійні стосунки зі студентами, колегами та громадськістю
Законодавчі, адміністративні та організаційні вимоги	Розуміти релевантність законодавчої, адміністративної і організаційної політики і процесів, необхідні для науково-педагогічних працівників	Розуміти наслідки і відповідати визначеним законодавчим, адміністративним, організаційним та професійним вимогам, політиці та процесам	Підтримувати колег для перегляду та інтерпретування законодавчих, адміністративних та організаційних вимог, політик і процесів	Ініціювати, розробляти та впроваджувати відповідні політики та процеси щодо відповідальності колег відповідно до існуючих і нових законодавчих, адміністративних, організаційних норіативів і професійних обов'язків
Робота з батьками / опікунами	Розуміти стратегії поведінки студентів, працювати ефективно, чуйно і конфіденційно з батьками / опікунами	Створювати та підтримувати шанобливе співробітництво з батьками / опікунами щодо навчання, добробуту та безпеки їхніх дітей	Демонструвати чуйність у спілкуванні з батьками / опікунами щодо навчання і добробуту їхніх дітей	Визначати, ініціювати та залучати батьків / опікунів до навчання дітей із врахування освітніх пріоритетів закладу вищої освіти
Професійне навчання і залучення професійних мереж і громадськості до поширення провідного досвіду	Розуміти роль зовнішніх експертів та представників громади у розширенні провідного досвіду	Брати участь у професійній діяльності спільноти та формувати мережу для розширення провідного досвіду та поліпшення практик викладання і навчання	Сприяти розвитку професійних мереж та налагоджувати продуктивні зв'язки з громадськістю для вдосконалення провідного досвіду з викладання та навчання	Брати провідну роль у діяльності професійних мереж, підтримувати і залучати колег до можливостей зовнішнього навчання та підвищення їх професійного рівня

<sup>56</sup> National Professional Standards for Teachers February – 2011. – С. 8–9. – URL : [https://cpb-ap-se2.wpmucdn.com/global2.vic.edu.au/dist/4/27581/files/2014/07/AITSL\\_National\\_Professional\\_Standards\\_for\\_Teachers-159dqgr.pdf](https://cpb-ap-se2.wpmucdn.com/global2.vic.edu.au/dist/4/27581/files/2014/07/AITSL_National_Professional_Standards_for_Teachers-159dqgr.pdf).

<sup>57</sup> National Professional Standards for Teachers February – 2011.

<sup>58</sup> Скиба Ю.А. Державні вимоги до професійних компетентностей асистентів (випускників) закладів вищої освіти Австралії. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О.Сухомлинського. – 2018.

<sup>59</sup> National Professional Standards for Teachers February – 2011. – С. 8–9.

<sup>60</sup> National Professional Standards for Teachers February – 2011.

Як видно із табл. 5, науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти Австралії повинні:

- володіти професійною етикою і бути відповідальним під час спілкування із батьками студентів, зовнішніми фахівцями та представниками громади;
- розуміти стратегії роботи з батьками;
- здійснювати професійне навчання і залучати професійні мережі та громаду до поширення провідних знань та професійних практик.

Отже, основними сферами діяльності науково-педагогічних працівників є: володіння відомостями про навчальні здібності студентів; знання змісту навчання і методики викладання; планування начальних заходів; впровадження ефективного навчання та викладання; створення та підтримка сприятливих та безпечних навчальних середовищ; моніторинг навчальної діяльності студентів та налагодження із ними зворотнього зв'язку; здійснення професійного розвитку; співпраця з колегами, батьками та громадськістю. Розроблені професійні стандарти є невід'ємною частиною забезпечення якісного навчання та викладання в Австралійських закладах середньої та вищої освіти. Підвищення якості підготовки майбутніх студентів і фахівців зорієнтовано на реалізацію цілей і зобов'язання, передбачених у державній програмі розвитку Австралії.

### Професійні стандарти науково-педагогічних працівників вищої освіти Російської Федерації

Аналіз «Професійного стандарту преподавателя»<sup>61</sup>, засвідчив, що в основу його розроблення покладено функціональний підхід. Відповідно до визначених функцій у ньому подано види трудових функцій і деталізований перелік необхідних знань та вмінь претендентів на посади професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента, водночас відсутній перелік компетентностей якими мають володіти науково-педагогічні працівники.

Варто зазначити, що у професійних стандартах визначено освітні вимоги, якими мають володіти претенденти на відповідну посаду. Насамперед, претенденти на посаду науково-педагогічного працівника повинні мати вищу освіту (програма магістратури, аспірантури, асистентури-стажування, докторантури), як правило, відповідно до спрямованості базового підрозділу закладу вищої освіти.

Крім того, для претендентів на різні посади науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти визначено вимоги до досвіду практичної роботи, зокрема<sup>62</sup>:

- для асистента – без досвіду роботи;
- викладача – стаж роботи в закладі освіти не менше 1 року, при наявності наукового ступеня кандидата наук – без вимог до стажу роботи;
- старшого викладача – стаж науково-педагогічної роботи не менше 3 років, при наявності наукового ступеня кандидата наук – стаж науково-педагогічної роботи не менше 1 року;
- доцента – стаж науково-педагогічної роботи не менше 3 років, науковий ступінь кандидата (доктора) наук та/або вчене звання доцента;
- професора – стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років і вчений ступінь доктора наук та/або вчене звання професора, досвід організації та здійснення науково-дослідної діяльності, підтверджений публікаціями за її результатами в провідних вітчизняних та (або) зарубіжних рецензованих наукових журналах і виданнях, та участю в національних і міжнародних конференціях.

Аналіз «Професійного стандарту преподавателя», дав змогу встановити трудові функції, що мають виконувати науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти (див. табл.6).

Таблиця 6

### Трудові функції науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти Російської Федерації<sup>63</sup>

№	Асистент, викладач, старший викладач,	Доцент	Професор
1	Викладання навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів) або окремих видів навчальних занять за програмами бакалаврату	Викладання навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів) за програмами бакалаврату, магістратури	Викладання навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів) за програмами підготовки кадрів вищої кваліфікації

<sup>61</sup> Профессиональный стандарт преподавателя: проект. – URL : [http://www.tsuab.ru/upload/files/additional/ProfSt\\_file\\_553\\_2239\\_8400.pdf](http://www.tsuab.ru/upload/files/additional/ProfSt_file_553_2239_8400.pdf).

<sup>62</sup> Профессиональный стандарт преподавателя: проект.

<sup>63</sup> Профессиональный стандарт преподавателя: проект.

2	Участь в організації науково-дослідної, проектної, навчально-професійної та іншої діяльності	Професійна підтримка фахівців, які викладають підшефні навчальні предмети, дисципліни (модулі); організація навчально-професійної, дослідної, проектної та іншої діяльності осіб, які навчаються за програмами вищої освіти	Керівництво групою фахівців, які викладають на відповідній освітній програмі
3	Розроблення під керівництвом фахівця вищої кваліфікації навчально-методичного забезпечення реалізації навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів) або окремих видів навчальних занять за програмами бакалаврату	Розроблення науково-методичного забезпечення для реалізації відповідних навчальних дисциплін, курсів, модулів за програмами бакалаврату, магістратури	Розроблення науково-методичного забезпечення для здобувачів другої вищої освіти або здобувачів наукових ступенів
4		Керівництво науково-дослідницькою, проектною, навчально-професійної та іншою діяльністю осіб, які навчаються за програмами бакалаврату, магістратури	Керівництво підготовкою аспірантів за індивідуальним навчальним планом
5	Створення педагогічних умов для розвитку групи (курсу), яка навчається за програмами вищої освіти	Створення педагогічних умов для розвитку групи (курсу), яка навчається за програмами вищої освіти	Створення педагогічних умов для розвитку групи (курсу), яка навчається за програмами вищої освіти
6	Проведення профорієнтаційних заходів з школярами та їх батьками	Проведення профорієнтаційних заходів з школярами та їх батьками	Проведення профорієнтаційних заходів з школярами та їх батьками

Як видно із табл. 6, асистенти, викладачі і старші викладачі здійснюють свою професійну діяльність тільки на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти, доценти – як на першому (бакалаврському), так і на другому (магістерському) рівнях вищої освіти. Крім того, доценти здійснюють професійну підтримку асистентів, викладачів та старших викладачів з навчальних дисциплін або модулів, які самі викладають. Професори здійснюють підготовку кадрів вищої кваліфікації або викладають для здобувачів другої вищої освіти, тобто на освітньо-науковому і науковому рівнях вищої освіти.

Для того, щоб з'ясувати особливості такої трудової функції як «Розроблення науково-методичного забезпечення реалізації курсів навчальних предметів, дисциплін (модулів)», що передбачена для всіх категорій науково-педагогічних працівників проаналізуємо її зміст (табл. 7).

Таблиця 7

**Розроблення науково-методичного забезпечення реалізації курсів навчальних предметів, дисциплін (модулів)<sup>64</sup>**

№	Асистент, викладач, старший викладач	Доцент	Професор
1	Розробляти методичне забезпечення навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів) і окремих занять програм бакалаврату	Розробляти науково-методичне забезпечення навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів) програм бакалаврату, магістратури	Перетворювати нову наукову (науково-технічну) інформацію про нововведення у відповідній навчальній сфері професійної діяльності; використовувати результати власних наукових досліджень для вдосконалення якості науково-методичного забезпечення
2	Розробляти плани семінарських, практичних занять, лабораторних робіт, дотримуючись встановлених методологічних і методичних підходів; представляти розроблені матеріали і допрацьовувати їх за результатами обговорення та експертизи, проведеної фахівцями вищого рівня кваліфікації	Працювати в колективі розробників науково-методичних, навчально-методичних матеріалів, підручників і навчальних посібників	Розробляти науково-методичне забезпечення для реалізації навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів), програм підготовки кадрів вищої кваліфікації
3	Здійснювати професійне спілкування з дотриманням ділового етикету	Здійснювати професійне спілкування з дотриманням ділового етикету	Здійснювати професійне спілкування з дотриманням ділового етикету

<sup>64</sup> Професіональний стандарт преподавателя: проект. – URL : [http://www.tsuab.ru/upload/files/additional/ProfSt\\_file\\_553\\_2239\\_8400.pdf](http://www.tsuab.ru/upload/files/additional/ProfSt_file_553_2239_8400.pdf).

4	Оформляти методичні та навчально-методичні матеріали з урахуванням вимог до наукового та науково-публіцистичного стилю	Створення науково-методичних, навчально-методичних та навчальних текстів з урахуванням вимог до наукового та науково-публіцистичного стилю	
5	Вести навчальну і планувальну документацію на паперових та електронних носіях		
6			Проектувати систему оцінювання навчальних результатів здобувачів вищої освіти
7			Проводити експертизу та рецензування навчальних посібників та навчально-методичних матеріалів
8	Знати методологічні основи сучасної освіти	Знати методологічні основи сучасної освіти	Знати методологічні основи сучасної освіти
9	Знати теорію і практику вищої освіти за відповідними напрямками підготовки, спеціальностями, видами професійної діяльності	Знати теорію і практику вищої освіти за відповідними напрямками підготовки, спеціальностями, видами професійної діяльності за програмами бакалаврату і магістратури	Знати теорію і практику вищої освіти за відповідними напрямками підготовки, спеціальностями, видами професійної діяльності за програмами підготовки кадрів вищої кваліфікації
10	Знати локальні нормативні акти закладу вищої освіти	Знати перелік та зміст нормативно-правових актів та локальних актів закладу вищої освіти, що регулюють перелік документації та вимоги до її ведення	Знати зміст законів та інших нормативних правових актів Російської Федерації, що регламентують діяльність у сфері вищої освіти
11		Знати порядок забезпечення, нормативно-правові засади та заходи адміністративної, кримінальної та дисциплінарної відповідальності за життя і здоров'я суб'єктів освітнього процесу, які знаходяться під керівництвом науково-педагогічного працівника в закладі вищої освіти, та за його межами (на екскурсіях, конкурсах, конкурсах, виїзних заходах і т.п.)	Знати порядок забезпечення, нормативно-правові засади та заходи адміністративної, кримінальної та дисциплінарної відповідальності за життя і здоров'я суб'єктів освітнього процесу, які знаходяться під керівництвом науково-педагогічного працівника в закладі вищої освіти та за його межами (на екскурсіях, конкурсах, конкурсах, виїзних заходах і т.п.)
12	Знати вимоги федеральних державних освітніх стандартів за відповідними напрямками підготовки та спеціальностями вищої освіти	Знати вимоги професійних стандартів та інших кваліфікаційних характеристик	Знати вимоги професійних стандартів та інших кваліфікаційних характеристик
13	Знати вимоги до науково-методичного забезпечення навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів) програм бакалаврату	Знати вимоги до науково-методичного забезпечення навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів) програм бакалаврату і магістратури	Знати вимоги до науково-методичного забезпечення навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів) програм підготовки кадрів вищої кваліфікації, сучасних навчальних посібників, навчальних та навчально-методичних посібників, електронних навчальних ресурсів та інших методичних матеріалів
14	Знати порядок розроблення і використання зразкових основних освітніх програм бпкалаврату	Знати порядок розроблення та використання деяких основних освітніх програм вищої освіти, проведення їх експертизи та ведення реєстрів	Знати порядок розроблення та використання деяких основних освітніх програм вищої освіти, проведення їх експертизи та ведення реєстрів
15	Знати основні джерела і методи пошуку інформації, необхідної для розроблення науково-методичного забезпечення реалізації навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів) за програмами бакалаврату	Знати основні джерела і методи пошуку інформації, необхідної для розроблення науково-методичного забезпечення реалізації навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів) за програмами бакалаврату, магістратури	Знати основні джерела та методи пошуку інформації, необхідної для розроблення науково-методичного забезпечення реалізації навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів) програм підготовки кадрів вищої кваліфікації

16	Знати сучасний стан галузі знань і (або) професійної діяльності, що відповідає рівню викладання курсів, дисциплін (модулів)	Знати сучасний стан галузі знань і (або) професійної діяльності, що відповідає рівню викладання курсів, дисциплін (модулів)	Знати сучасний стан галузі знань і (або) професійної діяльності, що відповідає рівню викладання курсів, дисциплін (модулів)
17	Знати систему організації освітнього процесу на основі системи залікових одиниць	Знати систему організації освітнього процесу на основі системи залікових одиниць за програмами бакалаврату, магістратури	Знати систему організації освітнього процесу на основі системи залікових одиниць за програмами підготовки кадрів вищої кваліфікації
18	Знати вікові особливості студентів бакалаврату; педагогічні, психологічні та методичні засади розвитку мотивації, організації та контролю навчальної діяльності на заняттях різного виду	Знати вікові особливості студентів бакалаврату і магістратури; стадії професійного розвитку; педагогічні, психологічні та методичні засади розвитку мотивації, організації та контролю навчальної діяльності на заняттях різного виду	Знати вікові особливості здобувачів другої вищої освіти та наукових ступенів; стадії професійного розвитку; педагогічні, психологічні та методичні засади розвитку мотивації, організації та контролю навчальної діяльності на заняттях різного виду
19	Знати засоби навчання і виховання, в тому числі технічні засоби навчання і технології їх застосування, сучасні освітні технології професійної освіти (навчання предмету), включаючи технології електронного та дистанційного навчання, і можливості їх застосування в освітньому процесі на бакалаврському та рівні вищої освіти	Знати засоби навчання і виховання, в тому числі технічні засоби навчання і технології їх застосування, сучасні освітні технології професійної освіти (навчання предмету), включаючи технології електронного та дистанційного навчання, і можливості їх застосування в освітньому процесі на бакалаврському та магістерському рівнях вищої освіти	Знати особливості використання інформаційно-комунікаційних технологій включаючи технології електронного та дистанційного навчання, і можливості їх застосування в освітньому процесі на науково-освітньому та науковому рівнях вищої освіти

Із табл. 7 видно, що у «Професійному стандарті преподавателя»<sup>65</sup> акцент робиться тільки на професійні знання і вміння. Спільними знаннями та вміннями для усіх категорій науково-педагогічних працівників є:

- знання методологічних основ сучасної освіти;
- знання теорії і практики вищої освіти за відповідними напрямками підготовки, спеціальностями, видами професійної діяльності,
- здійснювати професійне спілкування з дотриманням ділового етикету.

Специфічними знаннями і вміннями якими мають володіти претенденти на посаду доцента є <sup>66</sup>:

- робота в колективі розробників науково-методичних, навчально-методичних матеріалів, підручників та навчальних посібників для студентів бакалаврату і магістратури;
- знання особливостей наукового та науково-публіцистичного стилю;
- знати порядок забезпечення, нормативно-правові засади та заходи адміністративної, кримінальної та дисциплінарної відповідальності за життя і здоров'я суб'єктів освітнього процесу, які знаходяться під керівництвом науково-педагогічного працівника в закладі вищої освіти та за його межами (на екскурсіях, конкурсах, конкурсах, виїзних заходах і т.п.);
- знання переліку та змісту нормативно-правових актів та локальних актів закладу вищої освіти, що регулюють види документації та вимоги до її ведення.

Специфічними знаннями і вміннями якими має володіти професор є:

- знання основних джерел та методів пошуку інформації, необхідної для розроблення науково-методичного забезпечення реалізації навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів) програм підготовки кадрів вищої кваліфікації, а також вимоги до їх розроблення;
- знання порядку розроблення та використання освітніх програм вищої освіти, проведення їх експертизи та ведення реєстрів;
- знати порядок забезпечення, нормативно-правові засади та заходи адміністративної, кримінальної та дисциплінарної відповідальності за життя і здоров'я суб'єктів освітнього процесу, які знаходяться під керівництвом науково-педагогічного працівника в закладі вищої освіти та за його межами (на екскурсіях, конкурсах, конкурсах, виїзних заходах і т.п.);

<sup>65</sup> Профессиональный стандарт преподавателя: проект. – URL : [http://www.tsuab.ru/upload/files/additional/ProfSt\\_file\\_553\\_2239\\_8400.pdf](http://www.tsuab.ru/upload/files/additional/ProfSt_file_553_2239_8400.pdf).

<sup>66</sup> Профессиональный стандарт преподавателя: проект.

- знати особливості використання інформаційно-комунікаційних технологій для ведення документації.

Отже, основними трудовими функціями науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти Росії є : викладання навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів) на різних рівнях вищої освіти; участь у науково-дослідній, проектній, навчально-професійній та інших видах діяльності; розроблення навчально-методичного забезпечення до навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів); керівництво науково-дослідницькою, проектною, навчально-професійною та іншою діяльністю осіб, які навчаються за програмами бакалаврату, магістратури, аспірантури; створення педагогічних умов для розвитку групи (курсу), яка навчається за програмами вищої освіти; проведення профорієнтаційних заходів з школярами та їх батьками. Варто зазначити, що асистенти, викладачі і старші викладачі здійснюють свою професійну діяльність тільки на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти, доценти – як на першому (бакалаврському), так і на другому (магістерському) рівнях вищої освіти. Професори здійснюють підготовку кадрів вищої кваліфікації або викладають для здобувачів другої вищої освіти, тобто на освітньо-науковому і науковому рівнях вищої освіти.

Більш детально із особливостями професійних стандартів науково-педагогічних працівників Російської Федерації у нашій праці <sup>67</sup>.

### Висновки

Отже, нами встановлено, що в основу розроблення професійних стандартів досліджуваних країн покладено різні підходи, зокрема Великої Британії, Австралії – компетентнісний; США – діяльнісний; Росії – функціональний.

Спільними сферами (видами) професійної діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти Великої Британії, США й Австралії є:

- здійснення постійного професійного розвитку;
- лідерство і співпраця з колегами, батьками та громадськістю;
- зорієнтованість на забезпечення якості освіти випускників закладів вищої освіти;
- оцінювання результатів навчання студентів та забезпечення зворотного зв'язку
- створення ефективного освітнього середовища, здійснення супроводу навчання студентів
- досконале володіння професійними знаннями та професійними вміннями.

Проте, особливостями сферами (видами) професійної діяльності науково-педагогічних працівників Великої Британії є: здійснення супроводу навчання студентів; США – створення середовищ, які підтримують індивідуальне та колективне навчання студентів; використання в освітньому процесі різних навчальних стратегій; Австралії – володіння відомостями про навчальні здібності студентів та традиції і культуру корінного населення; і організація роботи з громадськістю. В той час, як основними трудовими функціями науково-педагогічних працівників Росії є: участь у науково-дослідній, проектній, навчально-професійній та інших видах діяльності; розроблення навчально-методичного забезпечення до навчальних предметів, курсів, дисциплін (модулів); керівництво науково-дослідницькою, проектною, навчально-професійною та іншою діяльністю здобувачів вищої освіти; проведення профорієнтаційних заходів з школярами та їх батьками.

Аналіз нормативно-правової бази України свідчить про відсутність на державному рівні професійних стандартів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, що до повнеї міри унеможлиблює ідентифікувати підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників під час підвищення кваліфікації. У ст. 53 Закону України «Про вищу освіту» (2014) визначено тільки види професійної діяльності, а саме: навчальна; методична; наукова (науково-технічна, мистецька) та організаційна <sup>68</sup>. У Наказі МОН України «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів» від 01.06.13 № 665 <sup>69</sup> вказано компетентності (професійна, інформативна, правова) якими мають володіти науково-педагогічні працівники. Водночас неузгодженість вимог поданих у наказі МОН України «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів» від 01.06.13 № 665 <sup>70</sup> до різних

<sup>67</sup> Скиба Ю.А. Досвід розроблення професійних стандартів і профілів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в країнах Близького Зарубіжжя / Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка. – 2018. – № 38.

<sup>68</sup> Закону України «Про вищу освіту» (2014).

<sup>69</sup> Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів : наказ МОН України від 01.06.13 № 665. – URL : // <http://osvita.ua/legislation/other/37302/list/2/>

<sup>70</sup> Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів : наказ МОН України від 01.06.13 № 665.

професійних рівнів науково-педагогічних працівників суттєво ускладнює процес ідентифікації знань, умінь та їх компетентностей відповідно до займаної посади. Наслідком чого є низький рівень мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку та побудови індивідуальної кар'єрної траєкторії. Вважаємо, що розроблення професійних профілів і стандартів науково-педагогічних працівників дозволить: здійснювати більш якісний відбір науково-педагогічних працівників; встановлювати потреби науково-педагогічних працівників щодо професійного розвитку; сформулювати орієнтири, яких вони повинні досягти; конкретизувати вимоги до рівня їх професійної компетентності; здійснювати контроль за процесом їх професійного розвитку.

Тому використання зарубіжного досвіду буде корисним при розробленні професійних профілів і стандартів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України щодо їх структури і змісту.

## 1.2. Моделювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: вітчизняні та зарубіжні практики

*Олександр Жабенко,  
кандидат наук з державного управління,  
провідний науковий співробітник  
відділу інтеграції вищої освіти і науки  
Інституту вищої освіти НАПН України*

Одними із основних принципів Європейського простору вищої освіти є принципи забезпечення академічної свободи, забезпечення можливості для особистого розвитку впродовж життя та забезпечення якості освіти<sup>1</sup>. Реалізація цих принципів із застосуванням нових підходів до безперервного вдосконалення навчання й викладання також є основою і стимулом для особистісного й професійного розвитку науково-педагогічних працівників, дозволяє їм підвищувати професійну мобільність, ставати більш конкурентоздатними на ринку праці.

Ми досліджували практики професійного розвитку науково-педагогічних працівників як в Україні, так і за кордоном із метою виявлення позитивного досвіду для можливого розповсюдження у всіх університетах України.

### Провідний вітчизняний досвід професійного розвитку науково-педагогічних працівників

В Україні досліджувалися практики професійного розвитку науково-педагогічних працівників (далі – НПП) у багатопрофільних університетах<sup>2</sup> та галузевих університетах<sup>3</sup>, які було відібрано на основі рейтингів університетів за 2017 рік (за групами й галузями) поданих на порталі Освіта.ua<sup>4</sup>, із метою виділення найкращих практик реалізації моделей професійного розвитку НПП<sup>5;6</sup>. Для дослідження було обрано університети, що займали 1–3 місця із рейтингів групи багатогалузеві університети (класичні, технічні) та університети, що займали 1–2 місця із рейтингів університетів за галузями (педагогіка, медицина, економіка, юриспруденція).

Професійний розвиток, відповідно до Закону «Про вищу освіту», здійснюється НПП шляхом<sup>7</sup>: реалізації прав (на академічну мобільність у професійній діяльності, на підвищення свого професійного рівня, на підвищення кваліфікації (або стажування) не рідше одного разу на п'ять років)

та виконання обов'язків (гарантувати високий науково-теоретичний і методичний рівень викладання навчальних дисциплін відповідної освітньої програми за спеціальністю, вдосконалювати навчально-методичне забезпечення навчального процесу, здійснювати наукову діяльність; підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію).

Нормативно-правовими актами у цілому передбачена можливість і необхідність професійного розвитку (підвищення рівня компетентності) НПП:

- термін підготовки НПП, підвищення їх кваліфікації (стажування)<sup>8; 9; 10; 11</sup>;
- форми підготовки чи підвищення кваліфікації, послідовність процесу підготовки, підвищення

<sup>1</sup> Паризьке Комюніке від 25.05.2018 // VII Міжнародна науково-практична конференція «Європейська інтеграція вищої освіти України в контексті Болонського процесу» (27.11.2018, м. Київ). – К., 2018. 48 с.

<sup>2</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

<sup>3</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19).

<sup>4</sup> Рейтинги ВНЗ // Освіта.ua. – URL : <http://osvita.ua/vnz/rating/>

<sup>5</sup> Жабенко О.В. Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у багатогалузевих університетах України // Молодий вчений : наук. журнал. – 2018. – № 7 (59). – С. 82–88.

<sup>6</sup> Жабенко О.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників у галузевих університетах України // Молодий вчений : наук. журнал. – 2018. – № 8 (60). – С. 143–149.

<sup>7</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19).

<sup>8</sup> Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. – URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

<sup>9</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19).

<sup>10</sup> Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах); затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. – URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-p>.

<sup>11</sup> Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів : наказ МОНмолодьспорту України від 24.01.2013 № 48. – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13>.



- кваліфікації (стажування)<sup>12; 13</sup>;
- оцінювання рівня професійної компетентності<sup>14; 15</sup>.

Нормативно також визначено головні складові компетентності НПП<sup>16</sup>, а саме:

- професійна компетентність;
- інформаційна компетентність;
- комунікативна компетентність;
- правова компетентність.

Тому, професійний розвиток НПП має гарантувати рівномірне удосконалення всіх чотирьох головних складових компетентності, необхідних для провадження навчальної, методичної, наукової та організаційної діяльності<sup>17</sup> за основним місцем роботи.

Відповідно до законодавства НПП можуть підвищувати свій професійний рівень (підвищувати свою кваліфікацію) за такими видами<sup>18</sup>:

«навчання за освітньо-науковою (науковою) програмою;

навчання за освітньою програмою» (раніше – на довгострокових курсах підвищення кваліфікації);

«участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах, круглих столах тощо» (раніше – на короткострокових курсах підвищення кваліфікації), стажування.

За успішного завершення наведених вище видів професійного розвитку НПП одержують документ (диплом, сертифікат, свідоцтво). Однак, ще не розроблений механізм визнання рівня компетентності НПП, здобутої у результаті повсякденної професійної (або іншої) діяльності – інформальної освіти (самоосвіти).

НПП можуть підвищувати свою кваліфікацію на курсах підвищення кваліфікації (або стажуванні) як у своєму закладі вищої освіти (далі – ЗВО), так і в будь-якому іншому ЗВО чи науковій установі самостійно обираючи вид, форму та суб'єкта підвищення кваліфікації<sup>19</sup>. Програми короткострокових курсів підвищення кваліфікації (стажування) можуть пропонувати кафедри або підрозділи ЗВО, що спеціалізовано займаються підвищенням кваліфікації, а довгострокові курси підвищення кваліфікації – прерогатива закладів післядипломної освіти або відповідних структурних підрозділів ЗВО і наукових установ<sup>20</sup>. Короткострокові форми підвищення кваліфікації НПП можуть відвідувати (звичайно, попередньо зареєструвавшись) у будь-якому ЗВО чи науковій установі, а довгострокові курси підвищення кваліфікації чи стажування може пройти лише в тих закладах, із якими підписав відповідні угоди ЗВО НПП. І, відповідно, курс (предмет) може обрати із того переліку, який подають заклади-партнери. А це дещо обмежує можливості НПП щодо підвищення кваліфікації, адже не завжди у переліку можуть бути ті курси (дисципліни тощо), що цікавлять чи є необхідними на даний час НПП.

Аналіз інформації, розміщеної на офіційних сайтах ЗВО, свідчить, що на даний час університети приділяють значну увагу підвищенню рівня комунікативної (іншомовної) компетентності НПП (вивченню НПП іноземних мов (переважно англійської)). З цією метою організовано:

- безкоштовні навчання з англійської мови для молодих викладачів, для всіх інших НПП навчання

<sup>12</sup> Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах); затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. – URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-p>.

<sup>13</sup> Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів : наказ МОНмолодьспорту України від 24.01.2013 № 48. – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13>.

<sup>14</sup> Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах); затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. – URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-p>.

<sup>15</sup> Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджені наказом МОН України від 05.10.2015 № 1005 (із змінами ; у редакції від 26.11.2015 № 1230). – URL : <http://old.uipa.edu.ua/files/2015/12/nak4.pdf>.

<sup>16</sup> Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів : наказ МОН від 01.06.2013 № 665. – URL : <http://osvita.ua/legislation/other/37302/>

<sup>17</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

<sup>18</sup> Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. – URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

<sup>19</sup> Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII.

<sup>20</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19).

- платне, проте існує корпоративна знижка на навчання <sup>21</sup>;
- платні навчальні програми для викладачів (за рахунок факультетів (інститутів) або за власний рахунок), спрямовані на підготовку НПП університету (які володіють уже англійською мовою на рівні не нижче рівня B1) до викладання навчальних дисциплін іноземним студентам англійською мовою (досягнення рівня B2 або вище за шкалою CEFR) <sup>22</sup>;
- додаткові курси для аспірантів та молодих викладачів із вивчення іноземних мов (китайської, турецької, корейської мов та іврити) <sup>23</sup>; <sup>24</sup>;
- діяльність англомовних дискурс-студій <sup>25</sup>;
- проведення лекцій закордонних фахівців для удосконалення рівня володіння іноземною мовою;
- англомовні курси з педагогічних дисциплін <sup>26</sup>; <sup>27</sup>;
- спеціалізовані авторські програми із вивчення іноземної мови згідно з Common European Framework (CEF) <sup>28</sup>;
- сертифікацію НПП з англійської мови у співпраці із British Council <sup>29</sup>.

В університетах приділяють увагу формуванню професійної компетентності (психолого-педагогічного спрямування) НПП-початківців. Випускники ЗВО, які вперше прийняті на штатні посади університету, обов'язково мають пройти навчання із курсу «Вища школа педагогічної майстерності», який складається із циклу навчально-методичних семінарів. По завершенні курсу слухачі захищають перед атестаційною комісією авторські методичні проекти (Київський національний торговельно-економічний університет) <sup>30</sup>; <sup>31</sup>.

НПП-початківці медичних університетів <sup>32</sup> відразу після зарахування на посаду повинні пройти у своєму ЗВО навчання:

- педагогічного спрямування – на постійно діючих навчальних семінарах (організує і контролює їх роботу керівник закладу);
- із спеціальності – на кафедрі (його організовує і контролює завідувач кафедри).

Цього для викладацької діяльності недостатньо, тому НПП медичних університетів зі стажем науково-педагогічної роботи 2–5 років, зобов'язані пройти 6-ти тижневе навчання на курсах підвищення кваліфікації у Національному медичному університеті імені О.О. Богомольця. Програми курсів передбачають:

- навчальну діяльність («одержання навичок використання педагогіки і психології у навчальному процесі»;

<sup>21</sup> Освітня діяльність Університету за 2016/2017 навчальний рік : презентація звіту ректора НТУ «ХПІ» на засіданні вченої ради університету 22.12.2017, протокол № 11. – URL : <http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/vr/wp-content/uploads/sites/27/2017/12/2-doklad-Sokol.pdf>.

<sup>22</sup> Підвищення кваліфікації співробітників КПІ ім. Ігоря Сікорського / сайт Навчально-методичного комплексу «Інститут післядипломної освіти». – URL : <http://ipo.kpi.ua/ua/ntuu-kpi.html>.

<sup>23</sup> Стратегічні пріоритети розвитку Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського до 2021 р. / [Ананьєв А.М., Казанжи Ф.І., Койчева Т.І. та ін.] ; під ред. д.псих.н., акад. Чебикіна О.Я. – Одеса, 2014. – 69 с. – URL : <https://www.pdpu.edu.ua/strategichni-prioriteti-rozvitku>.

<sup>24</sup> Публічна діяльність ректора Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського / сайт ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського». – URL : <https://www.pdpu.edu.ua/publicna-diialnist-rektora>.

<sup>25</sup> Публічна діяльність ректора Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського..

<sup>26</sup> Семінар-тренінг від професора Гавайського університету / сайт НПУ імені М.П. Драгоманова. – URL : <http://www.npu.edu.ua/ua/podii/9-ss/2215-2013-04-30-12-16-19>.

<sup>27</sup> Ректор прозвітував перед колективом про минулий навчальний рік / сайт НПУ імені М.П. Драгоманова. – URL : <http://www.npu.edu.ua/ua/podii/arkhiv-podii/326-pro-universytet/mizhnarodna-diialnist/proekt-tempus-inovest/novyny/3937-rektor-prozvituvav-pered-kolektyvom-pro-mynulyi-navchalnyi-rik-2>.

<sup>28</sup> Науково-освітній центр інтенсивного навчання іноземних та української мов «ІНТЕНСИВ» / сайт Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана. – URL : [https://kneu.edu.ua/ua/Secondary\\_education/center\\_intensive/](https://kneu.edu.ua/ua/Secondary_education/center_intensive/)

<sup>29</sup> Звіт ректора (2017 р.) / сайт Національного медичного університету імені О.О. Богомольця. – С. 91. – URL : <http://nmu.ua/documents-of-the-university/zvit-rektora/>

<sup>30</sup> Положення про підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних і педагогічних працівників Київського національного торговельно-економічного університету, введене в дію наказом КНТЕУ від 27.02.2017 № 661. – 2017. – 16 с. С. 3–4. – URL : <https://knteu.kiev.ua/file/MTC=/6f8266c590a05666573d273ea75173d7.pdf>.

<sup>31</sup> Звіт ректора Київського національного торговельно-економічного університету А.А. Мазаракі за результатами діяльності у 2017 році та виконання контрактних зобов'язань. – 2017. – 65 с. – С. 11. – URL : <https://www.knteu.kiev.ua/file/MjlxNw==/c0f0d45385936e2d203305b92600c0e0.pdf>.

<sup>32</sup> Тимчасове положення про підвищення кваліфікації викладачів вищих медичних і фармацевтичних навчальних закладів, інститутів удосконалення лікарів України, затверджено наказом МОЗ України 03.05.1993 № 95, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 18.05.1993 за № 47. – URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0047-93/>

- опанування технологій організації навчального процесу, контролю за рівнем знань і умінь;
- вивчення форм методичної роботи, особливостей організації навчального процесу на кафедрі»;
- оволодіння навичками застосування ІКТ у навчальному процесі<sup>33</sup>);
- педагогічну практику на профільних кафедрах;
- виконання слухачами атестаційно-випускної роботи та складання підсумкового заліку.

В економічних, медичних та юридичних університетах акцентується увага на розвитку фахової складової професійної компетентності. Наприклад:

в Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана для НПП пропонуються програми підвищення кваліфікації за напрямками: облік і оподаткування; маркетинг; фінанси, банківська справа та страхування; економічна теорія; підприємництво, торгівля та біржова діяльність; економіка тощо<sup>34</sup>;

у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого – освітньо-професійні програми, розроблені для циклів: історико-теоретичного, цивільно-правового, адміністративно-правового, кримінально-правового тощо. При формуванні програм враховуються: фахові потреби НПП; зв'язок навчання з практикою; необхідність застосування різних сучасних форм навчання, ІКТ тощо<sup>35</sup>;

у Національному медичному університеті імені О.О. Богомольця пропонується для НПП медичного профілю програма очно-заочної форми довгострокового підвищення кваліфікації, спрямована на формування нових й удосконалення існуючих професійних компетентностей у науково-педагогічній, науково-дослідній, організаційно-управлінській діяльності<sup>36</sup>, що складається із двох модулів: перший (1/3 курсу, очна форма) – навчання на кафедрі педагогіки та психології післядипломної освіти, другий (2/3 курсу, дистанційна форма) – підготовка та практичні заняття на профільній кафедрі (із дисципліни, яку викладає НПП у своєму ЗВО)<sup>37</sup>.

В університетах педагогічного профілю професійний розвиток НПП звичайно ж спрямовується на розвиток педагогічних, соціально-гуманітарних, психологічних складових професійної компетентності, інформаційної компетентності. Для цього пропонуються довгострокові програми підвищення кваліфікації відповідного спрямування<sup>38</sup>.

Для професійного розвитку НПП також широко використовуються короткотермінові курси підвищення кваліфікації (тренінги, майстер-класи, семінари тощо) за такими напрямками<sup>39</sup>:

- психолого-педагогічна майстерність;
- інноваційні технології навчання;
- використання інформаційно-комунікаційних технологій у навчальному процесі тощо.

Університети залучають до постійного підвищення професійного рівня як молодих так і досвідчених НПП. Прикладом може слугувати діяльність у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого «Школи професійної майстерності». Школа працює за двома навчальними програмами: «Проблеми теорії та педагогіки вищої школи» (для НПП із педагогічним стажем до 10 років) та «Актуальні проблеми вищої юридичної освіти» (для НПП із педагогічним стажем понад 10 років). За результатами навчання публікуються збірники тез і наукових повідомлень учасників навчання<sup>40; 41</sup>.

Стажування НПП можуть проходити безкоштовно або на умовах контракту як у своєму, так і в інших

<sup>33</sup> Тимчасове положення про підвищення кваліфікації викладачів вищих медичних і фармацевтичних навчальних закладів, інститутів удосконалення лікарів України, затверджено наказом МОЗ України 03.05.1993 № 95, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 18.05.1993 за № 47. – URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0047-93/>.

<sup>34</sup> Інститут післядипломної освіти / сайт Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана. – URL : [http://ipk.kneu.edu.ua/ua/pidv\\_kval/vyklad\\_VNZ/](http://ipk.kneu.edu.ua/ua/pidv_kval/vyklad_VNZ/)

<sup>35</sup> Інститут післядипломної освіти / сайт Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. – URL : <https://nlu.edu.ua/інститути-факультети/інститут-післядипломної-освіти/>

<sup>36</sup> Навчально-науковий центр неперервної професійної освіти Інституту післядипломної освіти Національного медичного університету імені О.О. Богомольця. – URL : <http://center.nmu.ua/index.php/vykladacham.html>.

<sup>37</sup> Початок очно-заочної форми підвищення кваліфікації викладачів. – URL : <http://nmu.ua/announcement/pochatok-ochno-zaочноyiformy-pidvyshhennya-kvalifikatsiyi-vykladachiv/>

<sup>38</sup> Програми підвищення кваліфікації викладачів / сайт НПУ імені М.П. Драгоманова. – URL : <http://kiido.npu.edu.ua/ua/kursy/dlia-vykladachiv/plan-pidvyshchennia-kvalifikatsii>.

<sup>39</sup> Жабенко О.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників у галузевих університетах України // Молодий вчений : наук. журнал. – 2018. – № 8 (60). – С. 143–149.

<sup>40</sup> Інститут післядипломної освіти / сайт Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. – URL : <https://nlu.edu.ua/інститути-факультети/інститут-післядипломної-освіти/>

<sup>41</sup> Звітна доповідь ректора Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого В.Я. Тація про виконання умов контракту з МОН України за 2017 рік на конференції трудового колективу 05.01.2018. – Х., 2018. – 132 с. – С. 35. – URL : <https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/Щорічна-доповідь-ректора.pdf>.

університетах, наукових установах інших організаціях України із якими підписано договори про співпрацю. Аналіз інформації сайтів університету свідчить, що НПП класичних університетів проходять стажування переважно в наукових установах. В університетах існує також практика зараховувати як наукове стажування участь у наукових (науково-практичних, науково-методичних) конференціях і семінарах при їх тривалості не менше двох днів. Умовами зарахування є: наявність посвідчень або сертифікатів, що підтверджують участь у цих заходах; сума навчальних годин участі у таких заходах (відповідно до програми відповідного заходу) має становити не менше 6 кредитів ЄКТС<sup>42</sup>.

Для технічних університетів значним є відсоток (до 30 %) НПП, які проходять підвищення кваліфікації (стажування) на виробництві<sup>43</sup>, у економічних університетах частина НПП (20 %) підвищують рівень своєї компетентності в приватних структурах, банках<sup>44</sup>. Стажування НПП в установах чи організаціях, для яких університети готують фахівців, – одна із умов покращення якості підготовки випускників.

Важливим є досвід медичних університетів, у яких НПП клінічних кафедр поряд із визначеними у<sup>45</sup> видами діяльності, виконують ще і практичну (лікувальну) діяльність (безпосередня участь НПП у лікувальному процесі медичних закладів – клінічних баз університету становить 50 %<sup>46</sup>). Перевагами такої практики є те, що НПП поповнюють багаж практичного досвіду для подальшої викладацької і наукової діяльності, втілюють у практику наукові напрацювання, передають свій досвід і знання студентам у робочій обстановці<sup>47</sup>. Такий довід варто би було поширити на всі університети. Із цією метою для випускаючих кафедр в установах і організаціях, для яких ці університети готують фахівців, варто створити навчально-практичні бази, де НПП могли б змогу поєднувати науково-педагогічну та практичну діяльності.

За успішного завершення програми підвищення кваліфікації (стажування) слухачам видається відповідний документ. Однак, незважаючи на це, оцінювання процесу й результату професійного розвитку НПП все ще залишається недосконалим. Якщо критерії оцінювання результативності професійного розвитку внаслідок завершення освітньо-наукової чи наукової програми визначені й однакові для всіх університетів<sup>48</sup>, то для довгострокових чи короткострокових програм підвищення кваліфікації критерії оцінювання розробляють університети, які формують і реалізують ці програми. Відповідно, немає впевненості, що ці критерії є однаковими в усіх університетах. Звіт про підвищення кваліфікації, який готують НПП відповідно до<sup>49</sup>, на нашу думку, не може дати відповіді про здобуття чи розвиток НПП певних компетентностей. Підтвердженням цьому є додаткова вимога в університетах від НПП обов'язково протягом місяця впровадити одержані результати підвищення кваліфікації (стажування) в освітній процес через:

розроблення навчально-методичного видання (підручник, навчальний посібник, практикум, ситуаційні справи, методичні вказівки, конспекти нових лекцій, збірник тестових завдань тощо)<sup>50, 51, 52</sup>;

«здійснення наукової роботи та підготовки наукових праць за темою дисертації чи напрямом

<sup>42</sup> Положення про підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних і педагогічних працівників Київського національного торговельно-економічного університету, введене в дію наказом КНТЕУ від 27.02.2017 № 661. – 2017. – 16 с. – С. 9. – URL : <https://knteu.kiev.ua/file/MTc=/6f8266c590a05666573d273ea75173d7.pdf>.

<sup>43</sup> Жабенко О.В. Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у багатогалузевих університетах України // Молодий вчений : наук. журнал. – 2018. – № 7 (59). – С. 82–88.

<sup>44</sup> Жабенко О.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників у галузевих університетах України // Молодий вчений : наук. журнал. – 2018. – № 8 (60). – С. 143–149.

<sup>45</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

<sup>46</sup> Клінічні бази Університету / сайт Львівського національного медичного університету імені Данила Галицького. – URL : [http://meduniv.lviv.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=23&Itemid=110&lang=uk](http://meduniv.lviv.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=23&Itemid=110&lang=uk).

<sup>47</sup> Звіт ректора (2017 р.) / сайт Національного медичного університету імені О.О. Богомольця. – С. 92. – URL : <http://nmu.ua/documents-of-the-university/zvit-rektora/>

<sup>48</sup> Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах) : постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-n#n11>.

<sup>49</sup> Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів : наказ МОНмолодьспорту України від 24.01.2013 № 48. – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13>.

<sup>50</sup> Положення про підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних і педагогічних працівників Київського національного торговельно-економічного університету, введене в дію наказом КНТЕУ від 27.02.2017 № 661. – 2017. – 16 с. – С. 11. – URL : <https://knteu.kiev.ua/file/MTc=/6f8266c590a05666573d273ea75173d7.pdf>.

<sup>51</sup> Звіт ректора Державного вищого навчального закладу «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» Лук'яненка Д.Г. щодо виконання умов контракту від 14.04.2017 № 42-I, укладеного з МОН України, за період з 14.04.2017 по 31.12.2017. – 2017. – 97 с. – С. 28. – URL : <https://kneu.edu.ua/userfiles/dostup/2018/zr2017.pdf>.

<sup>52</sup> Положення про підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних працівників Національного університету «Львівська політехніка». – С. 6. – URL : [http://lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2017/4866/pro\\_pidvyshchennya.pdf](http://lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2017/4866/pro_pidvyshchennya.pdf).

наукових досліджень кафедри, формування нормативних документів, виконання інших професійних обов'язків»<sup>53</sup>.

Тому постає необхідність формування або профілів посад НПП, або стандартів професійного розвитку НПП, що містили би перелік компетентностей НПП, необхідних для виконання тих чи інших функцій за посадою, та відповідні критерії (індикатори) їх сформованості. Університети уже працюють у цьому напрямі. Так, у стандарті «Системи внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності КНТЕУ» виділено окрему складову – «Компетентність викладача КНТЕУ» (Київський національний торговельно-економічний університет)<sup>54</sup>.

Позитивною є практика мотивації НПП до професійного зростання у Львівському національному університеті імені Івана Франка. Наприклад, за вчасне виконання плану із захисту дисертацій у спеціалізованих вчених рада виплачується грошова премія: авторові докторської дисертації і його науковому консультанту (до 10000 грн кожному), науковому керівникові кандидатської дисертації (до 3000 грн). Премія авторові (колективу авторів) за опублікування: монографії у провідному науковому видавництві (до 3000 грн); статті у науковому журналі, що має імпакт-фактор (до 2000 грн) тощо<sup>55; 56</sup>.

### **Зарубіжна практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників**

Аналіз практики професійного розвитку НПП у закордонних університетах є актуальним і необхідним для визначення шляхів подальшого розвитку системи післядипломної педагогічної освіти в Україні.

Ми досліджували досвід Республіки Казахстан (далі – Казахстан) (першої центральноазіатської країни, що визнана повноправним членом Європейського освітнього простору, і яка раніше за Україну запровадила третій рівень підготовки фахівців – доктор PhD) та Королівства Нідерландів (далі – Нідерланди) (більшість дослідницьких університетів цієї країни входять до числа найбільш рейтингових університетів світу)<sup>57</sup>.

#### ***Досвід Казахстану***

Університети Казахстану реалізують три вектори освітньої траєкторії<sup>58</sup>:

- опанування нових ступенів освіти у межах наявної спеціальності;
- удосконалення професійної кваліфікації у межах наявного формального освітнього рівня;
- можливість зміни профілю і напрямку професійної освіти.

Підготовка НПП здійснюється на рівні освіти «Післядипломна освіта» (рос. – «Послевузовское образование») у магістратурах і докторантурах університетів, що мають відповідну ліцензію, а також у закордонних університетах. Діють освітні програми магістратури і докторантури двох видів: науково-педагогічні (випускники цих програм мають право працювати на посадах НПП) та профільні (випускники цих програм можуть провадити викладацьку діяльність у ЗВО лише після обов'язкового додаткового навчання психолого-педагогічного спрямування та проходження педагогічної практики)<sup>59; 60</sup>.

НПП університетів Казахстану провадять освітню, навчально-методичну, науково-дослідницьку, виховну діяльність. Професійний розвиток НПП реалізують згідно із:

своїми правами («на підвищення кваліфікації тривалістю не більше чотирьох місяців не рідше одного

<sup>53</sup> Положення про підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних працівників Національного університету «Львівська політехніка». – С. 6. – URL : [http://lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2017/4866/pro\\_pidvyshchennya.pdf](http://lp.edu.ua/sites/default/files/attach/2017/4866/pro_pidvyshchennya.pdf).

<sup>54</sup> Звіт ректора Київського національного торговельно-економічного університету А.А. Мазаракі за результатами діяльності у 2017 році та виконання контрактних зобов'язань. – 2017. – 65 с. – С. 46. – URL : <https://www.knteu.kiev.ua/file/MjlxNw==/c0f0d45385936e2d203305b92600c0e0.pdf>.

<sup>55</sup> Звіт ректора (2017 рік) / сайт Львівського національного університету імені Івана Франка. – 206 с. – С. 86. – URL : [http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/zvit\\_rektora-2017.pdf](http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/zvit_rektora-2017.pdf).

<sup>56</sup> Положення про преміювання працівників, докторантів, аспірантів і студентів університету за наукові здобутки, затверджено ректором Львівського національного університету імені Івана Франка 28.10.2016. – 3 с. – URL : [http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/01/reg\\_premium.pdf](http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/01/reg_premium.pdf).

<sup>57</sup> Жабенко О.В. Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у закордонних університетах // Молодий вчений : наук. журнал. – 2018. – № 10 (62). – С. 47–54.

<sup>58</sup> Новые подходы к организации аттестации педагогических кадров : методические рекомендации / Национальная академия образования имени И. Алтынсарна. – Астана, 2014. – 65 с. – URL : <http://bilim.astana.kz/wp-content/uploads/2016/06/NOVIIE-PODHODYI-K-ORGANIZATSII-ATTESTATSII1.pdf>. – С. 27.

<sup>59</sup> Об образовании : Закон Республики Казахстан от 27.07.2007 № 319-III. – URL : [https://tengrinews.kz/zakon/parlament\\_respubliki\\_kazahstan/obpazovanie/id-Z070000319\\_/#z657](https://tengrinews.kz/zakon/parlament_respubliki_kazahstan/obpazovanie/id-Z070000319_/#z657).

<sup>60</sup> Обзор системы высшего образования. Казахстан. – 2017. – 36 с. – С. 21. – URL : <http://www.erasmusplus.kz/attachments/article/162/Высшее-образование-в-Казахстане.pdf>.

разу на п'ять років»; «на творчу відпустку із збереженням педагогічного стажу для заняття науковою діяльністю»)

та обов'язками («мати відповідні теоретичні і практичні знання і навички викладання»; «надавати якісні освітні послуги»; «постійно удосконалювати професійну майстерність, інтелектуальний, творчий, загальнонауковий рівень»; «проходити атестацію не рідше одного разу на п'ять років») <sup>61</sup>.

Законом <sup>62</sup> визначено, що НПП можуть розширювати знання і навички шляхом додаткової і неформальної освіти (здійснюється організаціями, що надають освітні послуги без обліку місця, термінів, форми навчання, та завершується врученням документа, що підтверджує результати навчання).

Додаткова освіта включає підвищення кваліфікації й пост-докторські програми. Підвищення кваліфікації (здійснюється в освітніх організаціях, що реалізують освітні програми додаткової освіти, наукових організаціях, інститутах підвищення кваліфікації, та при проходженні навчання (стажування) за міжнародною стипендією «Болашак» <sup>63</sup>). Міжнародна стипендія Президента Казахстану «Болашак» запроваджена із 1993 року. Завдяки їй громадяни країни (у тому числі й НПП) можуть навчатися на рівні «Післядипломна освіта» за очною формою або проводити наукове стажування у провідних зарубіжних університетах (на 2018 рік було визначено 83 провідні університети Європи, Північної Америки, Південно-Східної Азії й Австралії) <sup>64</sup>. Термін навчання чи стажування – від одного семестра до одного академічного року <sup>65</sup>).

Пост-докторські програми, спрямовані на поглиблення наукових знань, вирішення наукових і прикладних завдань зі спеціалізованої теми під керівництвом провідного вченого, реалізуються у ЗВО (організаціях вищої і (або) післядипломної освіти), що мають наукові школи і здійснюють наукові дослідження із напрямів підготовки кадрів за рахунок коштів фізичних і (або) юридичних осіб <sup>66</sup>.

У Казахстані підготовка на магістерському (докторському) рівнях та підвищення кваліфікації НПП реалізується відповідно до:

«Стратегії розвитку Республіки Казахстан до 2050 року»; «Стратегічного плану розвитку Республіки Казахстан до 2020 року»; «Державної програми розвитку освіти Республіки Казахстан на 2011–2020 роки», що передбачає забезпечення НПП кар'єрного зростання, постійного розвитку професійної компетентності через навчання, у тому числі й за кордоном <sup>67</sup>;

Галузевої рамки кваліфікацій сфери освіти <sup>68</sup>.

Міністерство освіти і науки Республіки Казахстан (МОН РК) ініціювало й реалізує програми <sup>69</sup>:

«Запрошена професура» (держава виділяє кошти, щоб університети запрошували видатних експертів у своїх галузях для проведення лекцій, консультацій та спільних НДР (із 2009 року);

«Програма підвищення кваліфікації викладачів педагогічних спеціальностей закладів вищої освіти Республіки Казахстан» (із 2011 року).

### **Досвід Нідерландів**

Відповідно до статей 9.19, 11.9 «Закону про вищу освіту та наукові дослідження» («Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek»), основними обов'язками НПП у Нідерландах є викладання і дослідження <sup>70</sup> (для викладання відводиться 40 % робочого часу, а для дослідницької діяльності – 60 % <sup>71</sup>). Ці

<sup>61</sup> Об образовании : Закон Республики Казахстан от 27.07.2007 № 319-III. – URL : [https://tengrinews.kz/zakon/parlament\\_respubliki\\_kazahstan/obpazovanie/id-Z070000319/#z657](https://tengrinews.kz/zakon/parlament_respubliki_kazahstan/obpazovanie/id-Z070000319/#z657).

<sup>62</sup> Об образовании : Закон Республики Казахстан от 27.07.2007 № 319-III.

<sup>63</sup> Об образовании : Закон Республики Казахстан от 27.07.2007 № 319-III.

<sup>64</sup> Список ведущих зарубежных высших учебных заведений, зарубежных организаций, рекомендуемых для обучения, прохождения языковых курсов победителями конкурса на присуждение международной стипендии «Болашак» на 2018 год : приложение к приказу МОН РК от 27.02.2018 № 73 / сайт «Болашак. Международная стипендия Президента Республики Казахстан». – URL : <https://www.bolashak.gov.kz/ru/pretendentu/perechni/spisok-rekomenduemykh-vuzov.html>.

<sup>65</sup> Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 годы, утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 07.12.2010 № 1118. – URL : [tempuskaz.belight.net/files/ pr\\_development\\_ru.doc](http://tempuskaz.belight.net/files/pr_development_ru.doc).

<sup>66</sup> Об образовании : Закон Республики Казахстан от 27.07.2007 № 319-III.

<sup>67</sup> Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 годы.

<sup>68</sup> Отраслевая рамка квалификаций сферы образования, утверждена протоколом № 2 заседания отраслевой трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений при МОН РК от 23.11.2016. – URL : [http://atameken.kz/uploads/content/files/ ОПК\\_Образование.pdf](http://atameken.kz/uploads/content/files/ОПК_Образование.pdf).

<sup>69</sup> Обзор системы высшего образования. Казахстан. – 2017. – 36 с. – С. 23, 28. – URL : <http://www.erasmusplus.kz/attachments/article/162/Высшее-образование-в-Казахстане.pdf>.

<sup>70</sup> Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek : Wet van 8 oktober 1992. – URL : <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005682/2018-09-19>.

«види діяльності переважно потребують різних компетентностей, тому хороші дослідники не завжди можуть бути хорошими викладачами і навпаки»<sup>72</sup>). НПП відповідно до вимог до викладання та оцінювання, визначених виконавчою радою свого університету, відповідальні за розроблення та змістовне наповнення своєї дисципліни. Згідно із<sup>73</sup> претендент на посаду НПП університету повинен мати докторський ступінь, здобутий у одному із дослідницьких університетів Нідерландів. Магістерський ступінь дозволяє зайняти лише посаду асистента.

На відміну від Казахстану в Нідерландах університети мають право самостійно планувати, координувати й реалізовувати професійний розвиток НПП. Держава не затверджує ніяких програм чи стандартів щодо цього. НПП у своїй діяльності стикаються із специфічними освітніми викликами, на які вони мають бути готовими адекватно реагувати. Серед них можна виділити:

- наявність розумної, критичної й різноманітної аудиторії (збільшення кількості вступників особливо із-за кордону призводить до різноманітності студентства за спектром міжнародних і культурних традицій, рівнем знань, мотивацією, способами навчання);
- необхідність формування широкого спектру навичок, необхідних для виконання різних видів робіт (для проведення лекцій, для коучингу, для написання підручників або статей, для наукового керівництва дисертацією)<sup>74</sup>.

Як відповідь на ці виклики, Асоціацією університетів Нідерландів (на базі Professional Standards Framework of the Higher Education Academy<sup>75</sup>) окреслено основні види робіт, які повинні виконувати викладачі<sup>76</sup>:

- розроблення, організація та здійснення викладання;
- коучинг і нагляд за окремими студентами;
- тестування, оцінювання та надання студентам зворотного зв'язку;
- оцінювання і вдосконалення власного викладання;
- включення результатів наукових розробок до навчальної програми.

Із метою розвитку й удосконалення у викладачів компетентностей, необхідних для виконання означених видів робіт, реалізуються<sup>77</sup>:

- тренінги на робочому місці;
- обмін знаннями і досвідом між колегами;
- вивчення власної педагогічної практики;
- курси із різних аспектів педагогічної діяльності (наприклад, освітні інновації тощо);
- програми UTQ, STQ та освітнього лідерства.

Університети пропонують різноманітні курси для професійного розвитку викладачів від початкового до вищого рівня (в University of Groningen<sup>78</sup> – 34 курси, а в Wageningen University and Research<sup>79</sup> – понад 50 курсів. Формуванню переліку таких навчальних курсів передуює робота із визначення, чого ж саме потребують викладачі для збагачення форм і методів професійної діяльності. Наприклад, щорічно в University of Groningen проводяться три сесії фокус групи, яка на основі пропозицій викладачів визначає тематику, стимулювання, методи і ресурси для професійного розвитку<sup>80</sup>.

В університетах Нідерландів із 2008 року професійний розвиток НПП здійснюється на основі

---

<sup>71</sup> Образование в Нидерландах. Система высшего образования в Нидерландах / сайт «Unipage». – URL : [https://www.unipage.net/ru/education\\_in\\_netherlands](https://www.unipage.net/ru/education_in_netherlands).

<sup>72</sup> Statement: Quality of lecturers in university education / Varenig van universiteiten (Association of universities) the Netheplands. – URL : <http://www.vsnu.nl/files/documents/Quality%20of%20lecturers%20in%20university%20education.pdf>.

<sup>73</sup> Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek : Wet van 8 oktober 1992. – URL : <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005682/2018-09-19>.

<sup>74</sup> Statement: Quality of lecturers in university education / Varenig van universiteiten (Association of universities) the Netheplands. – URL : <http://www.vsnu.nl/files/documents/Quality%20of%20lecturers%20in%20university%20education.pdf>.

<sup>75</sup> UK Professional Standards Framework (UKPSF) / Higher Education Academy. – URL : <https://www.heacademy.ac.uk/ukpsf>.

<sup>76</sup> Statement: Quality of lecturers in university education / Varenig van universiteiten (Association of universities) the Netheplands. – URL : <http://www.vsnu.nl/files/documents/Quality%20of%20lecturers%20in%20university%20education.pdf>.

<sup>77</sup> Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. – 32 p. – P. 20. – URL : [http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation of university lecturers.pdf](http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation%20of%20university%20lecturers.pdf).

<sup>78</sup> Courses Staff Development / University of Groningen. – URL : <https://www.rug.nl/society-business/centre-for-information-technology/education/teacher-development/yearly-course-schedule-staff-development>.

<sup>79</sup> Educational Staff Development – Wageningen UR / Wageningen University and Research. – URL : <https://esd.crs.wur.nl>.

<sup>80</sup> UG Newsletter: Continuing Professional Development / University of Groningen. – URL : <https://mailchi.mp/2e018afeeedf/newsletter-continuing-professional-development-university-teachers>.

Університетської викладацької кваліфікації (University Teaching Qualification (UTQ)), як частини кадрової політики із професіоналізації викладачів, що акредитована Акредитаційною організацією Нідерландів та Фландрії (Accreditation Organisation of the Netherlands and Flanders) (NVAO). На даний час більше 60 % НПП університетів Нідерландів сертифікована за UTQ<sup>81</sup>. НПП не обов'язково одержувати сертифікат UTQ. Проте, наявність такого сертифікату є гарантією визнання рівня кваліфікації викладача не лише у своєму університеті, а й в інших університетах країни і близького зарубіжжя (наприклад, Королівства Бельгія) та дає можливість вільно реалізовувати принцип мобільності. UTQ визнають усі університети Нідерландів, а це, у свою чергу, сприяє<sup>82</sup>:

- посиленню уваги до якості підготовки викладачів та викладання;
- розвитку професорсько-викладацького складу; визначенню рівня компетентності НПП;
- усуненню обмежень мобільності викладачів між закладами вищої освіти.

Програму UTQ можна розпочати у будь-який час. Вона розрахована на 2–3 роки (60–160 годин) і спрямована на набуття педагогічного досвіду та розвиток необхідних викладачу компетентностей (основними з яких є: планування та перепланування викладання (design and redesign of teaching); викладання та керівництво (нагляд за) студентами (teaching and supervising students); тестування і оцінювання (testing and assessment); оцінювання (evaluation)<sup>83</sup>. Програма передбачає лекції, семінари та тренувальні заняття (онлайн навчання може поєднуватись із самоосвітою)<sup>84</sup>. Основна умова участі НПП у програмі UTQ – широке коло викладацьких обов'язків. Викладачі із обмеженими викладацькими обов'язками (викладачі «погодинники», докторанти, дослідники пост-докторських програм) не завжди можуть одержати сертифікат UTQ, адже їм не вистачає досвіду викладання. Нестачу досвіду можна доповнити навчанням, наприклад, для того, щоб докторанти могли брати участь у програмі UTQ в University of Groningen їм пропонується спочатку пройти 70-ти годинний курс «Університетські викладацькі навички» («University Teaching Skills»)<sup>85</sup>, а в Radboud University Nijmegen – базовий курс «Освіта в двох словах» («Education in a nutshell»)<sup>86</sup>.

За результатом програми UTQ викладачі формують портфоліо або UTQ-справу. НПП із педагогічним досвідом понад п'ять років можуть самостійно формувати портфоліо (містить викладацьке резюме, опис курсу, оцінювання викладання, самооцінку тощо) або UTQ-справу (матеріали для підтвердження компетентностей, здобутих у результаті багаторічного досвіду), розробляти індивідуальні програми для розвитку компетентностей. Університети (наприклад, в Tilburg University (TiU) пропонують у допомогу досвідченим викладачам інтенсивну дводенну програму з підготовки портфоліо UTQ (Intensive Portfolio Program (IPP), по завершенні якої викладач зможе самостійно підготувати портфоліо<sup>87</sup>.

Після одержання сертифікату UTQ професійний розвиток НПП не завершується. Його продовженням є програми «Advanced UTQ» або «The Leadership in Education Course», спеціалізовані курси, індивідуальні тренінги, консультації з колегами. Більшість університетів запровадили програми «Вища (старша) викладацька кваліфікація «Senior Teaching Qualification» (STQ), що призначена для викладачів зі стажем педагогічної роботи понад п'ять років, які «планують брати участь у розробці й модернізації освітньої політики університету»<sup>88</sup>. Кваліфікація STQ є «свідченням володіння викладачем не лише значними освітньо-дидактичними навичками, а й спроможністю реалізовувати освітні інновації та через дослідження координувати освітню діяльність»<sup>89</sup>.

Курс STQ розрахований на 12<sup>90</sup> місяців й передбачає одержання учасниками керівництва для розробки п'яти ролей STQ (провидця (visionary), поєднувача (connector), розробника (developer),

<sup>81</sup> Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. – 32 p. – P 9, 11. – URL : [http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation of university lecturers.pdf](http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation%20of%20university%20lecturers.pdf).

<sup>82</sup> Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. – 32 p. – P 13.

<sup>83</sup> University Teaching Qualification (UTQ). – URL : <https://www.rug.nl/society-business/centre-for-information-technology/education/teacher-development/basic-courses/bko-utq?lang=en>.

<sup>84</sup> Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. – 32 p. – P 17–18.

<sup>85</sup> University Teaching Qualification (UTQ). – URL : <https://www.rug.nl/society-business/centre-for-information-technology/education/teacher-development/basic-courses/bko-utq?lang=en>.

<sup>86</sup> Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. – 32 p. – P 20, 21.

<sup>87</sup> Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. – 32 p. – P 17–18.

<sup>88</sup> Teacher professionalisation / Leiden University. – URL : <https://www.staff.universiteitleiden.nl/human-resources/mobility-and-career-guidance/teacher-professionalisation/teacher-professionalisation>.

<sup>89</sup> Senior Teaching Qualification (SKO) / Leiden University. – URL : <https://www.staff.universiteitleiden.nl/human-resources/mobility-and-career-guidance/teacher-professionalisation/senior-teaching-qualification>.

<sup>90</sup> Joint VU–UVA Programme: One Path to STQ / Vrije Universiteit Amsterdam. – URL : <https://learnacademy.vu.nl/nl/opleidingen-cursussen/course-senior-teaching-qualification/index.aspx>.



організатора (organizer), керівника (supervisor) та реалізацію індивідуальних цілей навчання<sup>91</sup>. Усі завдання викладачі виконують у своїй педагогічній практиці. Програма передбачає можливість навчання на досвіді колег по STQ (відвідування та обговорення їх навчальних занять). Під час проходження курсу викладачі формують свої електронні портфоліо. По завершенні курсу, за умови виконання визначених кваліфікаційних вимог, викладачі одержують сертифікати STQ<sup>92</sup>.

Кваліфікація STQ є як показником професійного розвитку НПП, так і можливістю кар'єрної реалізації викладача. Наприклад, наявність сертифікату STQ дає змогу: займати посади викладача, доцента, професора (Erasmus University Rotterdam, Vrije Universiteit Amsterdam)<sup>93; 94</sup>, директора з освіти (Director of Education), директора з навчання (Director of Studies); виконувати різні функціональні обов'язки (координації набору програмних компонентів; викладача-координатора на рівні кафедри чи факультету; члена або голови програмного комітету; керівника молодших колег) (Vrije Universiteit Amsterdam)<sup>95</sup>.

В університетах Нідерландів обов'язково оцінюється якість програм UTQ та STQ. Оцінювання здійснюють як викладачі, які закінчили відповідні програми (зворотній зв'язок), для подальшого удосконалення програм UTQ та STQ, так і спеціально створені структури із гарантування якості:

комітет із забезпечення якості навчання і досліджень наглядової ради (Teaching and Research Quality Assurance Committee of the Supervisory Board) – у Delft University of Technology<sup>96</sup>;

відділ освітньої підтримки та інновацій у розвитку персоналу (Educational Support and Innovation (ESI) Staff Development section) – в University of Groningen<sup>97</sup>;

центр розвитку персоналу (Staff Development Centre) – в Maastricht University<sup>98</sup>.

До обов'язків цих структур віднесено:

надання рекомендацій викладачам університету підвищувати рівень компетентності на різних етапах їх кар'єри; контроль якості процесу професіоналізації (оцінювання портфоліо НПП на основі визначеного на рік зразка тощо)<sup>99</sup>;

керівництво розвитком загальних компетентностей у персоналу (наприклад, на основі 32 загальних компетентностей, необхідних для зайняття посад в університеті, регламентованих у документі «Функціональна організація університету (Universitair Functie Ordenen (UFO))<sup>100</sup>.

У подальшому планується розроблення національної системи контролю якості UTQ і STQ для покращення зовнішнього контролю якості<sup>101</sup>.

Окрім удосконалення компетентності у викладацькій діяльності, НПП удосконалюють компетентність і в науковій діяльності шляхом підготовки наукових публікацій, участі в роботі наукових проектів, у пост-докторських дослідницьких програмах, у науково-практичних конференціях різного рівня, семінарах тощо.

### ***Досвід оцінювання діяльності НПП***

В університетах обох країн проводяться заходи із оцінювання діяльності НПП та стимулювання їх до професійного вдосконалення. Хоча реалізуються вони по-різному.

Одним із різновидів таких заходів є визначення кращих викладачів. У Казахстані – це проведення щорічного загальнодержавного конкурсу «Кращий викладач ЗВО». Переможець конкурсу обирається комісією (складається із представників МОН РК, зацікавлених державних органів, громадського об'єднання

---

<sup>91</sup> Joint VU–UVA Programme: One Path to STQ / Vrije Universiteit Amsterdam. – URL : <https://learnacademy.vu.nl/nl/opleidingencursussen/course-senior-teaching-qualification/index.aspx>.

<sup>92</sup> Senior University Teaching Qualification (SKQ) / Risbo: Research-Training-Consultancy. – URL : [https://www.risbo.nl/uk/r\\_expertise.php?a=13/](https://www.risbo.nl/uk/r_expertise.php?a=13/)

<sup>93</sup> Senior University Teaching Qualification (SKQ) / Risbo: Research-Training-Consultancy.

<sup>94</sup> Joint VU–UVA Programme: One Path to STQ / Vrije Universiteit Amsterdam.

<sup>95</sup> Joint VU–UVA Programme: One Path to STQ / Vrije Universiteit Amsterdam.

<sup>96</sup> Supervisory Board / Delft University of Technology. – URL : <https://www.tudelft.nl/en/about-tu-delft/organisation/supervisory-board/>

<sup>97</sup> About Staff Development / University of Groningen. – URL : <https://www.rug.nl/society-business/centre-for-information-technology/education/teacher-development/>

<sup>98</sup> Staff Development Centre / Maastricht University. – URL : <https://www.maastrichtuniversity.nl/support/um-employees/you-and-your-work/personal-development/staff-development-centre>.

<sup>99</sup> Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. – 32 p. – P.19. – URL : [http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation of university lecturers.pdf](http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation%20of%20university%20lecturers.pdf).

<sup>100</sup> Competence instrument for Dutch Universities / Maastricht University. – URL : <https://www.maastrichtuniversity.nl/support/um-employees/you-and-your-work/personal-development/competence-instrument-dutch-universities>.

<sup>101</sup> Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. – 32 p. – P. 19.

системи вищої і післядипломної освіти, провідних вчених і спеціалістів; її очолює Міністр МОН РК<sup>102</sup>) та одержує державний грант у розмірі 2000-кратного місячного розрахункового показника, що склав у 2018 році 4810000 тенге (понад 13000 \$)<sup>103; 104</sup>.

У Нідерландах кращих викладачів обирають на університетському рівні. Наприклад, Університетський фонд (University Fund) в Wageningen University and Research щороку організовує номінування на премію «Викладач року». Кращого викладача обирають студенти, обираючи трьох своїх улюблених викладачів через систему WebElect (система для проведення виборів в університеті). Оцінюють викладачів за такими критеріями<sup>105</sup>:

- викладацькі якості;
- дидактичні методи;
- рівень знань викладачів;
- участь в освітніх інноваціях;
- виконання загальних обов'язків із навчання студентів.

Переможці отримують грошову нагороду.

Студентська рада і Студентський союз University of Amsterdam за результатом студентського голосування нагороджують кращих викладачів премією «Викладач року (Lecturer of the Year)». Переможець конкурсу оголошується на початку нового навчального року протягом якого він виконує роль «посла хорошого викладання і навчання в університеті» («ambassador for good teaching and education at the University of Amsterdam»)<sup>106</sup>.

Іншим видом оцінювання та мотивації НПП до професійного розвитку в Казахстані є атестація<sup>107</sup>, що поруч із обранням за конкурсом допомагає встановити і підтвердити відповідність рівня кваліфікації НПП кваліфікаційним вимогам до посади. Поясненням «подвійного» контролю за компетентністю НПП є необхідність гарантування високої якості навчального процесу у ЗВО для інтеграції вищої освіти Казахстану до міжнародного освітнього простору. Основний критерій атестаційного оцінювання НПП – його здатність виконувати свої посадові обов'язки. За результатом атестації визначається необхідність навчання, переведення на вищу (нижчу) посаду, призначення (зняття) стимулюючих надбавок до заробітної плати, розірвання трудового договору<sup>108</sup>.

В університетах Нідерландів оцінюється компетентність академічного персоналу, відповідність займаній посаді. Таке оцінювання, наприклад, в Maastricht University здійснюється за допомогою «інтерв'ю з оцінкою» («assessment interviews»), що проводиться один раз на три роки для кожного співробітника, або у випадку:

- перед просуванням працівника по службі;
- перед призначенням працівника на посаду на невизначений термін;
- на прохання працівника;
- необхідності, визначеної Виконавчою радою (Executive Board) або керівником співробітника.

При оцінюванні звертається увага на діяльність співробітника, його компетентність, дотримання ним

<sup>102</sup> О внесении изменений в приказ и. о. министра образования и науки Республики Казахстан от 16 марта 2015 года № 124 «Об утверждении Правил присвоения звания «Лучший преподаватель вуза»: приказ министра образования и науки Республики Казахстан от 15.08.2016 № 502. – URL : <http://adilet.zan.kz/rus/origins/V1600014248>.

<sup>103</sup> Об образовании : Закон Республики Казахстан от 27.07.2007 № 319-III. – URL : [https://tengrinews.kz/zakon/parlament\\_respubliki\\_kazahstan/obpazovanie/id-Z070000319\\_/#z657](https://tengrinews.kz/zakon/parlament_respubliki_kazahstan/obpazovanie/id-Z070000319_/#z657).

<sup>104</sup> МРП, МЗП на 2018 год в Казахстане / сайт «Все для бухгалтера». – URL : <https://uchet.kz/week/mrp-mzp-na-2018-god-v-kazakhstane/>

<sup>105</sup> Teacher of the Year Award / Wageningen University&Research. – URL : <https://www.wur.nl/en/Benefactors/Areas-to-support/Awards/Teacher-of-the-Year-Award.htm>.

<sup>106</sup> Lecturer of the Year / University of Amsterdam. – URL : <http://www.uva.nl/en/education/quality-of-education/lecturer-of-the-year/lecturer-of-the-year.html>.

<sup>107</sup> Об утверждении Правил и условий проведения аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях образования, реализующих общеобразовательные учебные программы дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего и общего среднего образования, образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, дополнительного образования и специальные учебные программы, и иных гражданских служащих в области образования и науки : приказ МОН РК от 27.01.2016 № 83, зарегистрирован в Минюсте РК 29.02.2016 № 13317. – URL : [https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo\\_respubliki\\_kazahstan\\_premier\\_ministr\\_rk/obpazovanie/id-V1600013317/](https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/obpazovanie/id-V1600013317/)

<sup>108</sup> Аттестация профессорско-преподавательского состава. П 132.078-2015 : положение РГП «Костанайский государственный университет имени А. Байтурсынова», утверждено ученым советом от 27.11.2015, протокол № 16. – Костанай, 2015. – 20 с. – С. 5, 10–11. – URL : [ksu.edu.kz/files/Odo/p\\_attestaciya\\_pps.doc](ksu.edu.kz/files/Odo/p_attestaciya_pps.doc).

## Висновки

Як показав аналіз, в Україні не має єдиної моделі професійного розвитку НПП. На основі правових актів кожен університет формує свою модель професійного розвитку НПП з акцентом на тому чи іншому виді професійного розвитку (наприклад, у класичних і педагогічних університетах – на довгострокових курсах підвищення кваліфікації; у технічних університетах – на короткострокових курсах підвищення кваліфікації та стажуванні; у медичних університетах – на довгострокових курсах та поєднанні діяльності НПП із практикою лікаря).

За результатами дослідження виділяємо наступний позитивний досвід практик професійного розвитку НПП університетів України, що може стати для ЗВО корисним у моделюванні професійного розвитку НПП<sup>110; 111</sup>:

- розвиток комунікативної складової компетентності НПП (іншомовної компетентності), що сприятиме вільному спілкуванню НПП із закордонними колегами, поширенню власного досвіду через зарубіжні наукові видання та, відповідно, підвищенню своєї конкурентоспроможності на ринку праці;
- обов'язкове проходження навчання психолого-педагогічного спрямування випускниками ЗВО не педагогічного профілю, які вперше прийняті на штатні посади науково-педагогічних працівників університетів;
- професіоналізація всіх викладачів університету шляхом залучення їх до участі у постійно діючих семінарах «Школа професійної майстерності»;
- стажування науково-педагогічних працівників в установах і організаціях, які є потенційними роботодавцями випускників цих університетів;
- поєднання науково-педагогічної діяльності з практикою шляхом створення баз університетів в установах і організаціях, які є потенційними роботодавцями випускників цих університетів, , що дозволить, в свою чергу, поповнювати практичний досвід (для подальшої викладацької і наукової діяльності), втілювати наукові напрацювання у практику, передавати досвід і знання студентам безпосередньо в робочій обстановці;
- формування навчально-методичного забезпечення дисциплін (написання підручників, навчальних посібників, конспектів лекцій тощо), використовуючи одержаний під час підвищення кваліфікації (стажування) досвід ;
- забезпечення фінансової мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку.

Виявлено та обґрунтовано позитивний досвід професійного розвитку НПП у Республіці Казахстан і Королівстві Нідерландів, що може бути корисним для України<sup>112</sup>:

- здобуття післядипломної освіти (за очною формою) або проведення наукового стажування в провідних зарубіжних університетах шляхом запровадження міжнародної стипендії (гранту тощо);
- встановлення та підтвердження відповідності рівня кваліфікації (компетентності) кваліфікаційним вимогам до посади через проведення атестації науково-педагогічних працівників;
- розробка стандарту професійного розвитку науково-педагогічних працівників та профілів посад науково-педагогічних працівників, що включали б перелік компетентностей, необхідних для зайняття посад в університеті;
- організація та керівництво розвитком компетентностей науково-педагогічних працівників відповідно до стандарту професійного розвитку та профілів посад шляхом створення в університетах відповідного структурного підрозділу;
- запровадження в університетах обрання студентами науково-педагогічних працівників на номінацію «Викладач року», що поряд із системою рейтингу викладачів дозволить об'єктивніше оцінювати

<sup>109</sup> Assessment / Maastricht University. – URL : <https://www.maastrichtuniversity.nl/support/um-employees/you-and-your-work/ personal-development/assessment>.

<sup>110</sup> Жабенко О.В. Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у багатогалузевих університетах України // Молодий вчений : наук. журнал. – 2018. – № 7 (59). – С. 82–88.

<sup>111</sup> Жабенко О.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників у галузевих університетах України // Молодий вчений : наук. журнал. – 2018. – № 8 (60). – С. 143–149.

<sup>112</sup> Жабенко О.В. Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у закордонних університетах // Молодий вчений : наук. журнал. – 2018. – № 10 (62). – С. 47–54.

професіоналізм науково-педагогічних працівників.

На сьогодні без додаткового державного фінансування та у короткий термін реально реалізувати:

- обов'язкове стажування науково-педагогічних працівників в установах і організаціях, які є потенційними роботодавцями випускників цих університетів;
- запровадження в університетах обрання студентами (за заздалегідь визначеними органом студентського самоврядування та узгодженими з вченою радою університету критеріями) науково-педагогічних працівників на номінацію «Викладач року», що поряд із системою рейтингу викладачів дозволить більш об'єктивно оцінювати професіоналізм науково-педагогічних працівників.

### 1.3. Кар'єрне зростання науково-педагогічних працівників у контексті викладацької і дослідницької діяльності: європейські і вітчизняні практики

*Ганна Чорнойван,  
кандидат педагогічних наук,  
провідний науковий співробітник  
відділу інтеграції вищої освіти і науки  
Інституту вищої освіти НАПН України*

#### **Актуальність проблеми**

Кар'єрне зростання науково-педагогічних працівників університетів як дослідників потребує чіткого управлінського аспекту на національному і інституційному рівні. Системне розроблення і впровадження документів (програм, довідників, рекомендацій тощо) підтримки розвитку дослідницької кар'єри науково-педагогічних працівників сприяє розвитку особистості, забезпечує відкритість цього процесу та спонукає дослідників (зокрема, молодь) успішно та ефективно займатися викладацькою і дослідницькою діяльністю.

Аналіз документів European Higher Education Area та European Research Area засвідчує, що під терміном «дослідники» визначають фахівців, які «працюють у сфері розроблення або створення нового знання, продуктів, процесів, методів і систем, а також у сфері управління такими проектами у науково-дослідницькій та іншій діяльності, незалежно від її типу і класифікації»<sup>1</sup>. Зокрема, до цих категорій належать і наукові та науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти, наукових установ, здобувачі освітньо-наукового і наукового ступенів.

Європейська Комісія у своєму документі «European Framework for Research Careers»<sup>2</sup> до категорії дослідників відносить такі групи:

- First Stage Researcher (здобувачі ступеня PhD);
- Recognised Researcher (дослідник, який не має повноважень діяти повністю самостійно/незалежно);
- Established Researcher (дослідники, які здійснюють діяльність незалежно);
- Leading Researcher (провідні дослідники, які управляють дослідницькою діяльністю).

У 2005 році були розроблені та схвалені The European Charter for Researchers & the Code of Conduct for their Recruitment<sup>3</sup>. Принципи цих документів є основою для розроблення і впровадження національних та інституційних політик і практик підтримки, професійного розвитку та кар'єри дослідників у Європейському просторі вищої освіти і Європейському дослідницькому просторі.

На сайті Міністерства освіти і науки України представлено лист<sup>4</sup> щодо впровадження вітчизняними закладами вищої освіти та науковими установами рекомендацій Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових співробітників. Документ складається з двох частин (табл. 1).

Таблиця 1

#### **Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових співробітників<sup>5</sup>**

	<b>Європейська хартія дослідників</b>	<b>Кодекс працевлаштування наукових працівників</b>
Загальні принципи та вимоги	Свобода наукових досліджень Етичні принципи Професійна відповідальність Професійний підхід Контрактні та правові обов'язки Відповідальність Засади безпеки у наукових дослідженнях Поширення та використання результатів Участь у житті суспільства	Прийняття на роботу Відбір Прозорість Оцінка досягнень Перерви у кар'єрі та варіації в її хронології Визнання досвіду мобільності Визнання кваліфікацій Трудовий стаж Пост докторські призначення

<sup>1</sup> The European Charter for Researchers & the Code of Conduct for their Recruitment. – С. 28. – URL : <https://euraxess.ec.europa.eu/content/brochure-european-charter-researchers-code-conduct-their-recruitment>.

<sup>2</sup> European Framework for Research Careers. – URL : <https://era.gv.at/object/document/1509>.

<sup>3</sup> European charter and code of conduct for the recruitment of researchers (2005). – URL : <https://www.vitae.ac.uk/policy/european-charter-and-code-of-conduct-2005-vitae.pdf>.

<sup>4</sup> Щодо впровадження Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників : лист МОН України від 03.05.2018 № 1/9-275. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/visham-ta-naukovim-ustanovam-vazhливо-dotrimuvatisya-yevropejskoyi-hartiyyi-doslidnikiv-ta-kodeksu-pracevlashtuvannya-naukovih-pracivnikiv-list-mon>.

<sup>5</sup> Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових співробітників (переклад українською). – URL : <http://h2020.com.ua/wp-content/uploads/2015/11/Book.pdf>.

	Стосунки з науковим керівником Керівництво та управління Постійний професійний розвиток	
Загальні принципи та вимоги до роботодавців та організацій, що фінансують дослідників (грантодавців)	Визнання професії Недискримінація Дослідницьке середовище Умови праці Стабільність і неперервність працевлаштування Фінансування та заробітна плата Гендерний баланс Розвиток кар'єри Цінність мобільності Доступ фахової підготовки та можливості постійного професійного розвитку Доступ до консультування з питань кар'єри Права інтелектуальної власності Співтовариство Наукове керівництво Викладацька діяльність Системи оцінки учених Скарги/звернення Участь в органах ухвалення рішень Працевлаштування (рекрутація)	

Більш детально кожний принцип описано в документі. Серед найважливіших принципів і вимог Хартії та Кодексу МОН України визначило <sup>6</sup>:

«Належне ставлення вчених до провадження наукової діяльності, зокрема, професійна відповідальність, постійний професійний розвиток, засади безпеки у наукових дослідженнях, поширення та використання наукових результатів, нагляд та відповідальність в управлінні, участь у соціальному житті суспільства, належні стосунки з науковими керівниками, етичні принципи та свобода наукових досліджень; створення умов праці, які забезпечували б поєднання професійного та сімейного життя; професійний підхід до наукових досліджень; визнання професії; створення сприятливих умов для провадження наукової діяльності; підтримка мобільності науковців; доступ до фахової підготовки та можливості постійного професійного розвитку; справедливі та привабливі умови винагороди; дотримання засад відбору, прозорості, оцінки досягнень, недискримінації та гендерного балансу».

Аналіз також засвідчує, що політики європейських країн спрямовані на підтримку і розвиток кадрового потенціалу дослідників, сприянні їх професійному розвитку, розробленні і впровадженні відповідними центрами (відділеннями) документів (програм) щодо стимулювання кар'єрного руху дослідників у академічному середовищі.

З-поміж документів для підтримки дослідників варто виділити ті праці, що стосуються академічної і дослідницької кар'єри, визначенню шляхів і механізмів їх розвитку. Звернемося до огляду тих європейських практик, як на наш погляд, є найбільш прогресивними і системними.

### ***Аналіз досвіду Великої Британії***

#### ***Аналіз документів та організацій з підтримки дослідників***

Довідник «A Practical Guide to Planning an Academic or Research Career» <sup>7</sup> допомагає майбутньому досліднику пройти шлях академічної кар'єри від магістра до доктора філософії, а також окреслює подальші напрями для працевлаштування в науково-освітньому секторі.

<sup>6</sup> Щодо впровадження Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників : лист МОН України від 03.05.2018 № 1/9-275. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/visham-ta-naukovim-ustanovam-vazhливо-dotrimuvatisya-yevropejskoyi-hartiyi-doslidnikiv-ta-kodeksu-pracevlashtuvannya-naukovih-pracivnikiv-list-mon>.

<sup>7</sup> A Practical Guide to Planning an Academic or Research Career. – URL : <https://www.jobs.ac.uk/media/pdf/careers/resources/a-practical-guide-to-planning-an-academic-or-research-career.pdf>.

Другий розділ довідника «5 кроків до академічної кар'єри»<sup>8</sup> присвячений аналізу умов, виконання яких необхідне для продовження академічної кар'єри. На початковому етапі дослідник має:

- завершити підготовку в аспірантурі (термін «postgraduate» розглядатимемо з позиції вітчизняного законодавства, а саме як підготовка в аспірантурі, зазначений вище термін відноситься саме до програм підготовки докторів філософії);

- захистити дисертацію й отримати ступінь доктора філософії.

Навчання в аспірантурі займає три роки при повному робочому дні або п'ять-сім років при неповному. Здобувач самостійно обирає наукового керівника (консультанта/наставника) (supervisor) і кафедру (підрозділ), попередньо ознайомившись з дослідницькими напрямками в університеті та визначивши їхню пріоритетність і дотичність до тематики індивідуального дослідження.

Довідник наголошує, що академічний шлях варто розчинати правильно обравши сферу наукових досліджень на магістерському рівні вищої освіти. Особливу увагу дослідників приділено значенню напрямку дослідження, який продовжуватимуться в аспірантурі і відповідно в подальшій професійній діяльності (враховуючи власні інтереси і здобутки). Зазвичай на сайтах закладів вищої освіти Великої Британії є для цього вся необхідна інформація (умови фінансування, вимоги до вступників, зразки апікаційних форм тощо).

У Довіднику також представлено низку практичних рекомендацій для молодого дослідника. Наприклад, для складання плану академічної/дослідницької кар'єри можна скористатися формою у вигляді відповідей на такі запитання<sup>9</sup>:

- Моєю ціллю в розвитку кар'єри є...

- Яким чином я досягну поставленої цілі?

- Чи зацікавлений я у роботі в Європейському дослідницькому просторі?

- Які заклади відповідають обраному напрямку?

- Що я шукаю в післядипломному курсі (postgraduate course) (наприклад, місцезнаходження, репутація/рейтинг факультету, співпраця з провідним науковцем тощо).

- Які джерела фінансування відкриті для мене?

- Яким чином я напрацьовуватиму досвід?

- До яких мереж і професійних організацій я можу приєднатися?

- Кого обрати науковим керівником дисертації?

У документі окремо наголошено на стимулюванні і фінансовій підтримці дослідників. Наприклад, у Великій Британії докторанти отримують стипендії і інші види винагород через Research councils (UK Research and Innovation)<sup>10</sup>.

UK Research and Innovation є органом, що здійснює діяльність (індивідуальну й колективну) у партнерстві з університетами, дослідницькими організаціями, підприємствами, благодійними організаціями та урядом «зادля створення найкращого середовища для процвітання досліджень та інновацій для розвитку кожного завдяки знанням, таланту та ідеям»<sup>11</sup>. Сфера впливу UK Research and Innovation поширюється на всій території Великої Британії. Організація об'єднує сім дослідницьких рад, Innovate UK<sup>12</sup> і нову організацію Research England<sup>13</sup>.

На сайті UK Research and Innovation представлено цікавий для аналізу у світлі нашого дослідження розділ «Research careers»<sup>14</sup>. У розділі зазначено, що аспірантура є першим важливим кроком у кар'єрі дослідника. Аспіранти, які шукають фінансову підтримку для індивідуальних досліджень мають можливість звернутися до дослідницької організації, в якій вони хочуть навчатися, і з'ясувати всі необхідні вимоги. Значна увага приділяється випускникам аспірантури, котрі не є громадянами Великої Британії, але бажають продовжувати свій кар'єрний шлях саме в цьому регіоні. Найталановитіших випускників залучають у науково-дослідницькі середовища, зокрема там, де існує брак кваліфікованих фахівців.

<sup>8</sup> A Practical Guide to Planning an Academic or Research Career. – URL : <https://www.jobs.ac.uk/media/pdf/careers/resources/a-practical-guide-to-planning-an-academic-or-research-career.pdf>. – P. 6–7.

<sup>9</sup> A Practical Guide to Planning an Academic or Research Career. P. 8–10.

<sup>10</sup> UK Research and Innovation. – URL : <https://www.ukri.org/>

<sup>11</sup> Інформація з сайту UK Research and Innovation. – URL : <https://www.ukri.org/>

<sup>12</sup> Innovate UK of UK Research and Innovation. – URL : <https://www.gov.uk/government/organisations/innovate-uk>.

<sup>13</sup> Strategic Prospectus : Building the UKRI Strategy. – URL : <https://www.ukri.org/about-us/strategic-prospectus/>

<sup>14</sup> Research careers. – URL : <https://www.ukri.org/skills/research-careers/>

Варто підкреслити, що фінансування від UK Research and Innovation отримує не лише дослідницький персонал (Research staff) завдяки дослідницьким грантам, а також інші співробітники закладів вищої освіти (зокрема, технічний та допоміжний персонал).

Фінансування на грантовій основі пропонують й невеликі благодійні організації, що мають відношення до сфери досліджень, наприклад, Grundy Educational Trust<sup>15</sup>. Ця організація підтримує дослідників у віці до 30 років.

Наступним документом для аналізу ми обрали звіт Scottish Council for Research in Education «Appointment, retention and promotion of academic staff in higher education institutions»<sup>16</sup>. Наведені у документі результати та рекомендації базуються на діяльності закладів вищої освіти з різною системою практик управління та досвіду. Звіт, серед іншого, містить цікаву інформацію щодо факторів, що впливають на підбір, збереження та підготовку дослідників, які здійснюють діяльність в секторі вищої освіти Великої Британії. До зазначених чинників відносять, зокрема, процеси, якість, можливі шляхи та практичну діяльність дослідників, які виконують і обов'язки викладачів. Особлива увага стосується поєднанню та розвитку у дослідників навичок управління і викладання, а також їх впливу на підвищення якості вищої освіти.

У звіті констатується, що незважаючи на те, що заклади вищої освіти Великої Британії докладають значних зусиль у розробленні та реалізації інституційних політик і практик для підтримки дослідників і сприянню їх кар'єрному зростанню, даний сектор потребує більш конкретизованих рекомендацій (на національному рівні) щодо оцінювання, наставництва (наукової підтримки) та кар'єрного руху. Серед існуючих проблем виокремлено<sup>17</sup>:

- недоліки у визначенні та популяризації критеріїв і процесів призначення на відповідні посади;
- недосконалою є ситуація зі співробітниками, які працюють на умовах неповного робочого дня та/або на короткотермінових фіксованих контрактах, оскільки такі дослідники не можуть користуватися всіма можливостями розвитку кадрового потенціалу закладу вищої освіти й відповідно, позбавлені перспектив кар'єрного зростання.

У документі зазначено, що в питаннях кадрової політики щодо розвитку дослідників у вищій освіті, університетам варто дотримуватися певних рекомендацій, а саме<sup>18</sup>:

- заохочувати науковців до розвитку викладацької кар'єри;
- займатися політикою фінансування, яка направлена на дослідження та викладання у вищій освіті;
- знаходити баланс між індивідуальними та колегіальними цінностями у вищій освіті;
- розробляти та реалізовувати гнучкі кадрові стратегії з рівними можливостями для всіх суб'єктів освітнього процесу;
- забезпечити кращу підтримку, професійний розвиток і підвищення кваліфікації для управлінців та лідерів у вищій освіті (managers and leaders in higher education);
- посилювати зв'язки та можливості для мобільності академічного персоналу.

Системний підхід та лідерство на міжнародному у підтримці та розвитку потенціалу дослідників демонструє Careers Research and Advisory Centre (CRAC)<sup>19</sup>. Центр, зокрема, підтримує спеціальну платформу Vitae<sup>20</sup>. Діяльність Vitae має чотири цілі<sup>21</sup>:

- впливати на розроблення та впровадження ефективної політики щодо розвитку дослідників;
- розширення доступу до вищої освіти для навчання та розвитку дослідників;
- допомагати дослідникам впливати на їхню кар'єру;
- служити доказом професійної та кар'єрної підтримки дослідників.

Платформа пропонує такі блоки<sup>22</sup>:

- кар'єра (careers);

<sup>15</sup> The Grundy Educational Trust. – URL : <http://www.grundyeducationaltrust.org.uk/>

<sup>16</sup> Appointment, retention and promotion of academic staff in higher education institutions // A report to the HEFCE by the Scottish Council for Research in Education, University of Glasgow and Nottingham Trent University (January 2003). – URL : [http://dera.ioe.ac.uk/4984/1/rd01\\_03a.pdf](http://dera.ioe.ac.uk/4984/1/rd01_03a.pdf).

<sup>17</sup> Appointment, retention and promotion of academic staff in higher education institutions // A report to the HEFCE by the Scottish Council for Research in Education, University of Glasgow and Nottingham Trent University (January 2003). – P. 4.

<sup>18</sup> Appointment, retention and promotion of academic staff in higher education institutions // A report to the HEFCE by the Scottish Council for Research in Education, University of Glasgow and Nottingham Trent University (January 2003). – P. 4–5.

<sup>19</sup> The Careers Research and Advisory Centre. – URL : <https://www.crac.org.uk/research>.

<sup>20</sup> Vitae: Realising the potential of researchers. – URL : <https://www.vitae.ac.uk/about-us>.

<sup>21</sup> Vitae: Realising the potential of researchers.

<sup>22</sup> Vitae: Realising the potential of researchers.



- професійний розвиток (professional development);
- проведення досліджень (doing research);
- політика (policy);
- вплив і оцінка (impact and evaluation).

Нашу увагу зосередимо на розділі, що стосується кар'єри дослідника. Розділ структуровано за такими напрямками <sup>23</sup>:

Після закінчення аспірантури (представлено варіанти кар'єри для дослідників; побудова кар'єри поза межами досліджень; робота за кордоном).

Управління кар'єрою для дослідників (розуміння самого себе; досвід роботи під час дослідження; вивчення можливостей кар'єри для дослідників; поліпшення можливостей працевлаштування).

Історії кар'єри дослідників (історії побудови кар'єри близько членів Vitae; фільмографія; історії кар'єри: досвідчені дослідники, зміна кар'єри, дослідники-підприємці, планування подій тощо).

Приклади дослідницьких резюме (researcher CV).

Реалізація академічної кар'єри (вибір академічної роботи (академічні співбесіди), підвищення академічного профілю; створення ефективного академічного резюме (супровідні листи); написання академічних текстів; джерела фінансування досліджень).

Докторська кар'єра поза межами вищої освіти.

Центр розвитку кар'єри EURAXESS UK <sup>24</sup> (зосередження на розвитку своєї кар'єри; середовище для розвитку кар'єри дослідника; послуги з розвитку кар'єри Великої Британії для окремих дослідників).

На сайті також представлено ще один важливий та цікавий для ознайомлення документ «The UK Concordat to Support the Career Development of Researchers» <sup>25</sup> (далі – Конкордат). Документ засновано на оригінальній угоді, укладеній у 1996 році між університетами та органами, що фінансують дослідження, для покращення процесу підтримки та розвитку кар'єри дослідників.

Конкордат був оновлений у 2008 році, оскільки:

- Очікування дослідників Великої Британії щодо розвитку кар'єри та умов праці неухильно зростали.
- Інтереси та обов'язки дослідницьких організацій змінювалися відповідно до оновлення законодавства.
- Відбувалися зміни щодо умов надання грантів, появи European charter and code of conduct for the recruitment of researchers <sup>26</sup> (2005 р.).

Конкордат пропонує сім принципів, що характерні для контексту реалізації дослідницької кар'єри у Великій Британії <sup>27</sup>:

Принцип 1: визнання важливості найму, вибору та утримання дослідників з найвищим потенціалом для досягнення досконалості у дослідженнях.

Принцип 2: дослідники визнаються та цінуються організаціями, що їх працевлаштують, як важлива частина людських ресурсів організації та ключовий компонент загальної стратегії для розроблення та проведення досліджень світового рівня (інституційна стратегія, індивідуальне управління продуктивністю, інтеграція дослідницького персоналу).

Третій та четвертий принципи: стосуються кар'єри дослідників, зокрема вказується на важливість особистого та кар'єрного розвитку дослідників та навчання впродовж життя. Чітко визнається і пропагується окремі етапи дослідницької кар'єри.

Принцип 5: обов'язки дослідників. Індивідуальні дослідники розподіляють відповідальність і потребують активного залучення до власного особистого розвитку та розвитку кар'єри та навчання впродовж усього життя.

Принцип 6: різноманітність і рівність повинні бути заохочені у всіх аспектах найму та управління кар'єрою дослідників.

<sup>23</sup> Vitae: Researcher careers. – URL : <https://www.vitae.ac.uk/researcher-careers>.

<sup>24</sup> EURAXESS. UK. Career Development. – URL : <https://www.euraxess.org.uk/united-kingdom/essential-information/career-development>.

<sup>25</sup> Concordat to Support the Career Development of Researchers. – URL : <https://www.vitae.ac.uk/policy/concordat-to-support-the-career-development-of-researchers/concordat-support-and-career-development>.

<sup>26</sup> European charter and code of conduct for the recruitment of researchers (2005). – URL : <https://www.vitae.ac.uk/policy/european-charter-and-code-of-conduct-2005-vitae.pdf>.

<sup>27</sup> Concordat: recruitment-and-selection. – URL : <https://www.vitae.ac.uk/policy/concordat-to-support-the-career-development-of-researchers/concordat-recruitment-and-selection>.

Принцип 7: заклад вищої освіти та стейкхолдери ведуть регулярний і колегіальний огляд прогресу в посиленні привабливості та стійкості дослідницької кар'єри у Великій Британії.

Як зазначалося вище, що оновлення Конкордату було зумовлене безпосередньо через появу в 2005 р. Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових співробітників<sup>28</sup>.

### ***Досвід University of Cambridge***

Попередньо нами здійснено короткий огляд провідних закладів вищої освіти Великої Британії<sup>29</sup>, що є прикладами для наслідування в контексті кращих практик управління кар'єрою дослідників.

Лідером з підтримки і професійного розвитку дослідників є University of Cambridge<sup>30</sup>. Університет пропонує широкий спектр інструментів для підтримки, наставництва, допомоги на будь-якій стадії кар'єрного шляху дослідників.

Наявний окремий розділ на сайті Університету «Career development» (Розвиток кар'єри), що охоплює такі складові<sup>31</sup>:

Планування кар'єри (Plan your career). Зазначено, що планування і розвиток кар'єри – це тривалий процес, який потребує виважених зусиль і конкретного спрямування до поставленої мети. Незалежно від етапу кар'єри (пошук нової роботи; зміна сфери діяльності; реагування на виклики сьогодення і саморозвиток) Університет пропонує широкий спектр інструментів для підтримки та управління, що допоможуть досліднику на цьому шляху (представлено перелік пропозицій для планування).

Огляд і розвиток дослідників (Staff Review and Development is a University-wide framework). Запропонована загальноуніверситетська рамка для всіх працівників, яку рекомендовано використовувати для аналізу прогресу, узгодження плану майбутньої роботи та розвитку, при обговоренні зі своїм керівником або відповідальною особою/колегою. Мета Рамки полягає в підвищенні ефективності роботи та сприяттні розвитку кар'єри академічних працівників. Рамка призначена для представників усіх кадрових груп академічного персоналу Університету, як дослідників, так і викладачів. Зазначається що структурні підрозділи Університету мають бути гнучкими для того, щоб забезпечити адаптацію Рамки і найкращим чином задовольнити потреби своїх працівників. Для цього представлені відповідні рекомендації та покрокові інструкції).

Інструменти для підтримки (Tools to support). Запропоновано два ключові інструменти, які можна використовувати для підтримки професійного розвитку та просування по службі.

1. Поведінкові атрибути (Behavioural attributes). Описують ряд характеристик, які можуть бути вимірянні та використані для підтримки очікуваної поведінки у всіх категоріях персоналу в Університеті. «Позитивні показники» використовуються для наведення прикладів того, що можна очікувати.

2. Рольові спеціальні навички (Role-specific skills) для роботодавців. Вони формують групи очікуваних загальних навичок за класами в окремих професійних областях і вони можуть змінюватися залежно від ролей.

Зазначено, що ці інструменти варто використовувати при обговоренні з керівником у процесі реалізації регулярного циклу розгляду та розвитку персоналу (regular Staff Review and Development cycle). Інструменти також можуть бути використані в будь-який час для індивідуального планування розвитку.

В University of Cambridge також розроблена і впроваджена Employment and Career Management Scheme for Researchers<sup>32</sup> (Рамка для наймання та управління кар'єрою дослідників). Документ відповідає принципам Конкордату й містить докладні вказівки для дослідників та їх наставників щодо процесів управління персоналом. Аналіз документу дозволяє констатувати, що процес управління кар'єрою співробітників Університеті спрямовано на<sup>33</sup>:

- підтвердження придатності для роботи нових співробітників;
- сприяння професійному розвитку та кар'єрі співробітників;
- реалізації потенціалу через систематичну самооцінку та позитивного досвіду;

<sup>28</sup> European charter and code of conduct for the recruitment of researchers (2005). – URL : <https://www.vitae.ac.uk/policy/european-charter-and-code-of-conduct-2005-vitae.pdf>.

<sup>29</sup> Чорнойван Г. Практики розвитку кар'єри дослідників: досвід Великої Британії // Молодий вчений. – 2018. – № 11 (63). – С. 709–712.

<sup>30</sup> University of Cambridge. – URL : <https://www.cam.ac.uk/>

<sup>31</sup> Career development of University of Cambridge. – URL : <https://www.ppd.admin.cam.ac.uk/career-development>.

<sup>32</sup> The Employment and Career Management Scheme for Researchers of University of Cambridge. – URL : <https://www.cam.ac.uk/research-staff/employment-and-career-management/employment-and-career-management-scheme>.

<sup>33</sup> The Employment and Career Management Scheme for Researchers of University of Cambridge.

- поліпшення комунікації в закладі задля узгодження цілей Університету з індивідуальними кар'єрними планами співробітників;
- визначення потенціалу для довгострокової або постійної роботи.

### **Досвід University of Edinburgh**

Вартої уваги є практика розвитку і підтримки кар'єри академічного персоналу в University of Edinburgh<sup>34</sup>. В Університеті працює служба з підтримки, яка надається науково-педагогічним співробітникам і дослідникам (включаючи, асистентів, аспірантів, наукових працівників) на всіх етапах їх дослідницької кар'єри, починаючи з раннього етапу становлення дослідника. У відповідному розділі на сайті Університету міститься інформація, відео-прикладі, рекомендації та ресурси, різноманітні пропозиції щодо планування і реалізації кар'єри, як в академічному середовищі, так і поза ним.

Окремої уваги заслуговує практика проведення он-лайн курсів. Зокрема, в Університеті проводиться курс «Career Management for Early Career Academic Researchers (online course)»<sup>35</sup>. До курсу можуть долучатися аспіранти або науковці на ранній стадії кар'єри для отримання відповідей щодо очікувань від кар'єри, вибору правильних шляхів, ознайомлення з варіантами кар'єри в академічному секторі і поза ним, підвищення довіри до пошуку роботи за допомогою таких інструментів: статей, відео, дискусій, рефлексійних вправ. Курс розроблений досвідченими фахівцями з кар'єри the Universities of Edinburgh, Glasgow and Sheffield відкритий для слухачів у будь-якому закладі у Великій Британії та за її межами.

Здійснює діяльність на базі Університету Institute for Academic Development (IAD)<sup>36</sup> задля:

Керівництва, подій та ресурсів щодо: викладання та підтримки навчання на всіх рівнях; навчання та демонстрація; оцінювання та зворотного зв'язку; цифрової освіти; індивідуального навчання; курсів та програм з лідерства; інклюзивного навчання тощо;

Framework for Learning and Teaching, яка надає вам широкий спектр можливостей розвиватися як викладач і отримати стипендію the Higher Education Academy<sup>37</sup>;

Можливостей у залученні фінансування для професійного розвитку викладача, зокрема за умов співпраці з іншими університетами;

Практика обміну дослідницькими матеріалами та кейсами.

Отже, вивчення практик Великої Британії щодо розвитку кар'єри академічного персоналу та безпосередньо розвитку дослідницької кар'єри у закладах вищої освіти та наукових установах вказує на те, що цей процес потребує чіткого планування, управління, наставництва та поетапних шляхів реалізації. Необхідним аспектом такої діяльності як на національному, так і на інституційному рівнях є розроблення та послідовна реалізація відповідних політик.

### **Аналіз провідного вітчизняного досвіду щодо підтримки та розвитку дослідників**

На сьогодні у закладах вищої освіти України діє базовий перелік посад науково-педагогічних працівників і кваліфікаційні вимоги до кожної з них (табл. 2).

Таблиця 2

#### **Базовий перелік кваліфікаційних критеріїв до претендентів на зайняття посад науково-педагогічних працівників<sup>38</sup>**

<b>Посада науково-педагогічного працівника</b>	<b>Кваліфікаційні критерії до претендентів</b>
Декан факультету (директор навчально-наукового інституту) / директор філії	Вища освіта (магістр, спеціаліст) Науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету. Стаж роботи на наукових, науково-педагогічних посадах не менше 5 років.
Завідувач кафедри	Вища освіта (магістр, спеціаліст) Науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри. Стаж роботи на наукових, науково-педагогічних посадах не менше 5 років.

<sup>34</sup> The Careers Service of the University of Edinburgh. – URL : <https://www.ed.ac.uk/careers/about-us>.

<sup>35</sup> Career Management for Early Career Academic Researchers (online course) of The University of Edinburgh. – URL : <https://www.ed.ac.uk/staff/career-development/early-career-academic-researchers>.

<sup>36</sup> Institute for Academic Development of the University of Edinburgh. – URL : <https://www.ed.ac.uk/institute-academic-development>.

<sup>37</sup> The Higher Education Academy. – URL : <https://www.heacademy.ac.uk/individuals/fellowship>.

<sup>38</sup> Про внесення змін до наказу № 7-97 від 03.11.2017 р. «Про затвердження Порядку проведення конкурсного відбору або обрання за конкурсом при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) : наказ № 7/50 від 26.06.2018. – Додаток 5. – URL : [https://kpi.ua/files/2018\\_7-50.pdf](https://kpi.ua/files/2018_7-50.pdf).

Професор	Вища освіта (магістр, спеціаліст) Науковий ступінь доктора (кандидата) наук та/або вчене звання професора (доцента, старшого наукового співробітника) відповідно до профілю кафедри. Стаж науково-педагогічної діяльності не менше 5 років.
Доцент	Вища освіта (магістр, спеціаліст) Науковий ступінь доктора (кандидата) наук та/або вчене звання професора (доцента, старшого наукового співробітника, старший дослідник) відповідно до профілю кафедри. Стаж науково-педагогічної діяльності не менше 3 років.
Старший викладач	Вища освіта (магістр, спеціаліст) Як правило, науковий ступінь Стаж науково-педагогічної діяльності не менше 2 років
Викладач	Вища освіта (магістр, спеціаліст) Без вимог до стажу роботи
Асистент	Вища освіта (магістр, спеціаліст) Без вимог до стажу роботи.

У попередніх дослідженнях<sup>39</sup> нами зазначено, що «вітчизняні заклади вищої освіти, як осередки освітніх і дослідницьких центрів, мають генерувати інноваційні зрушення і сприяти реалізації потенціалу кожного фахівця, прослідковуючи його шлях від студента до лідера, що здатний управляти організацією, надихати і мотивувати оточуючих. Політика відкритості і прозорості закладів вищої освіти щодо кар'єрного зростання особистості має носити системний характер».

У межах даного етапу дослідження нами здійснено аналіз діяльності провідних (трійка лідерів відповідно до рейтингу «ТОП-200 Україна») закладів вищої освіти України щодо практик кар'єрного розвитку дослідника, а саме:

- Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (КПІ ім. Ігоря Сікорського);
- Київського національного університету імені Тараса Шевченка (КНУ ім. Т. Шевченка);
- Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна (ХНУ ім. В.Н. Каразіна).

#### ***Досвід Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»***

Одним із інструментів Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» щодо стимулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників є відповідний рейтинг<sup>40</sup>. За допомогою рейтингу в Університеті оцінюється навчально-методична, наукова, організаційна та виховна робота науково-педагогічного працівника наприкінці кожного року.

Як зазначено у відповідному Положенні метою створення рейтингу є<sup>41</sup>:

- підвищення ефективності та результативності професійної діяльності науково-педагогічних працівників;
- забезпечення прозорості та об'єктивності оцінювання діяльності кожного науково-педагогічного працівника та структурних підрозділів університету;
- забезпечення змагальності та здорової конкуренції, підвищення мотивації ефективності праці;
- забезпечення ефективної трансформації університету до дослідницького університету світового рівня.

Запровадження рейтингу стимулює науково-педагогічних працівників ефективніше працювати і професійно зростати. Реалізація процесу рейтингування передбачає наявність таких умов і процедур<sup>42</sup>:

- «формалізованість методики, що дозволяє кількісно оцінювати роботу науково-педагогічних працівників за всіма напрямками діяльності та створювати комп'ютерну базу даних й використовувати локальну мережу університету для збирання й оброблення вихідних даних рейтингу;

<sup>39</sup> Чорнойван Г.П. Досвід вітчизняних закладів вищої освіти щодо створення умов кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників // Актуальні питання підготовки майбутнього вчителя хімії: теорія і практика: зб. наук. праць. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2018. – Вип. 5. – С. 55–58.

<sup>40</sup> Тимчасове положення щодо визначення рейтингу науково-педагогічних працівників / уклад. В. П. Головенкін, О. В. Савич. – К. : НТУУ «КПІ», 2009. – 12 с.

<sup>41</sup> Тимчасове положення щодо визначення рейтингу науково-педагогічних працівників. – 2009. – С. 3–4.

<sup>42</sup> Тимчасове положення щодо визначення рейтингу науково-педагогічних працівників. – 2009. – С. 4–5.

- оптимізація кількості показників, що об'єктивно характеризують діяльність кожного учасника рейтингу;
- можливість доповнення і зміни системи показників рейтингу й вагових коефіцієнтів значущості певних видів діяльності та їх результативності;
- наявність системи стимулювання відповідно до значення індивідуального рейтингу науково-педагогічних працівників (премії, надбавки, присвоєння почесних звань – «Викладач-дослідник», «Молодий викладач-дослідник», «Викладач року», «Краща кафедра» та ін., прийняття рішення щодо продовження контракту з НПП та визначення його терміну тощо);
- створення автоматизованої системи (АІС) «Рейтинг науково-педагогічних працівників», що дозволяє в діалоговому режимі вводити персональні дані щодо результатів своєї діяльності за навчальний рік та отримати рейтинг-листи і статистичні дані рейтингів кафедр, факультетів (інститутів);
- призначення відповідальних осіб на кафедрах для супроводження процедури визначення рейтингу науково-педагогічних працівників;
- створення спеціальної групи – експертної комісії з визначення рейтингу науково-педагогічних працівників і контролю вихідних відомостей;
- щорічний розгляд на Вченій раді університету результатів функціонування системи визначення рейтингу НПП із наказом ректора щодо переліку показників рейтингу та їх вагомості, оприлюднення цих матеріалів;
- врахування значення середнього рейтингу науково-педагогічних працівників при визначенні рейтингу кафедр.

#### ***Досвід Київського національного університету імені Тараса Шевченка***

У рамках досліджуваної проблеми розглянемо практики розвитку кар'єри науково-педагогічних працівників в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка.

Згідно Статуту КНУ ім. Т. Шевченка<sup>43</sup> університет поряд з іншими функціями здійснює підвищення кваліфікації осіб з вищою освітою, а також проводить атестацію висококваліфікованих фахівців. У документі зазначено, що до пріоритетних завдань освітньої політики відноситься розроблення та впровадження системи мотивації науково-педагогічних і педагогічних працівників університету<sup>44</sup>, що сприяє вдосконаленню освітніх програм і забезпеченню якості вищої освіти.

Цілі освітньої політики КНУ ім. Т. Шевченка досягаються через «запровадження системи оцінювання ефективності роботи науково-педагогічних і педагогічних працівників при реалізації освітніх програм та створення ефективної системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників»<sup>45</sup>.

Професійний розвиток науково-педагогічних працівників здійснює Центр підвищення кваліфікації Інституту післядипломної освіти КНУ ім. Т. Шевченка за напрямками стажування і підвищення кваліфікації.

#### ***Досвід Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна***

Ключовим документом діяльності ХНЦ ім. В.Н. Каразіна є Стратегія розвитку Каразінського університету 2019-2025 рр.<sup>46</sup> Основними викликами, що стоять перед закладом до 2025 Р. є:

- Відповідність освітньої політики кращим світовим стандартам якості;
- Очолування рейтингу вітчизняних закладів вищої освіти;
- Інтеграція до світового співтовариства на партнерських багатосторонніх відносинах;
- Зростання академічної мобільності викладачів, науковців та персоналу майже на 30%;
- Сприяння матеріальному забезпеченню, зокрема створення фонду службового житла для науково-педагогічних працівників;
- Розроблення проектів, зокрема «Створення системи ефективного стимулювання викладачів та науковців до наукових розробок світового рівня, інноваційної діяльності, розвитку прикладних досліджень»; «Професійне зростання»; «Сучасні технології управління персоналом»; «Професійна кар'єра випускників».

<sup>43</sup> Статут Київського національного університету імені Тараса Шевченка. (1.1. Загальні положення). – С. 2. – URL : <http://www.knu.ua/pdfs/statut/statut-22-02-17.pdf>.

<sup>44</sup> Статут Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – С. 8.

<sup>45</sup> Статут Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – С. 10.

<sup>46</sup> Стратегія розвитку Каразінського університету 2019-2025 рр. (затверджено рішенням Конференції трудового колективу університету від 27 грудня 2018 року). – URL : <http://www.univer.kharkov.ua/docs/work/strategiya-rozvytku-universitetu-2019-2025-2.pdf>.

В ХНЦ ім. В.Н. Каразіна діяльність науково-педагогічного працівника відбувається відповідно до індивідуального плану роботи. Також щорічно на кінець року викладач звітує про свою діяльність на кафедрі, і один раз на 5 років – на Вченій раді університету. Крім навчальної, методичної, наукової і організаційної роботи, науково-педагогічний працівник має відзвітуватися про підвищення кваліфікації (стажування; підготовка кандидатської/докторської дисертації; та інше)<sup>47</sup>.

З метою підвищення мотивації науково-педагогічних працівників ХНЦ ім. В.Н. Каразіна, конкурентоспроможності та професійного розвитку, рішенням Вченої ради ХНЦ ім. В.Н. Каразіна було затверджено Положення про визначення рейтингу кафедр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна<sup>48</sup>.

Основні показники для визначення рейтингу кафедри:

- Науково-педагогічні, наукові кадри (вчені ступені та звання; визнання кваліфікації; нагороди й премії протягом поточного року);
- Методична робота (видання навчальної літератури; присутність кафедри у веб-просторі);
- Наукова робота (виконання наукових досліджень; надходження позабюджетних коштів; публікація монографій і статей, зокрема у міжнародних базах даних; організація національних та міжнародних заходів; підготовка наукових кадрів; робота з студентами тощо).

Водночас з рейтингом кафедр, в ХНЦ ім. В.Н. Каразіна здійснюється індивідуальний рейтинг викладачів, що значно впливає на політику забезпечення якості освітньо-наукового процесу в університеті. У цьому розділі «Програми розвитку Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна<sup>49</sup> на 2010-2020 роки зазначено заходи посилення кадрового потенціалу університету:

- «виконання паспортів кадрових паспортів університету, залучення до аспірантури/докторантури талановитих студентів і молодих науковців, стажування;
- на основі визначення індивідуальних рейтингів запровадження ефективної цілісної системи стимулювання результативної роботи науково-педагогічних і наукових працівників;
- розвиток системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників».

Підвищення кваліфікації викладачів здійснюється Інститутом післядипломної освіти та заочного (дистанційного) навчання ХНЦ ім. В.Н. Каразіна за напрямками:

- «освітня програма «Українська мова – професійне спрямування»;
- курс «Технології дистанційного навчання в закладах вищої і спеціальної передвищої освіти»;
- школа педагогічної майстерності;
- стажування;
- підвищення кваліфікації для фахівців;
- розміщення статей у блозі на сайті університету»<sup>50</sup>.

Зазначені вище ініціативи провідних вітчизняних закладів вищої освіти КПІ ім. Ігоря Сікорського, КНУ ім. Т. Шевченка та ХНЦ ім. В.Н. Каразіна сприяють професійному розвитку і кар'єрному зростанню наукових і науково-педагогічних працівників університету, якісній підготовці конкурентоспроможних, мобільних і гнучких до змін кадрів вищої кваліфікації, інтеграції у світове освітньо-наукове співтовариство, лідерській позиції у вітчизняних рейтингах закладів вищої освіти.

## Висновки

У процесі вивчення європейських практик розвитку кар'єри дослідників виявлено перелік документів щодо управління і реалізації цього процесу.

Констатовано, що діяльність провідних європейських закладів вищої освіти (зокрема, закладів вищої освіти Великої Британії) щодо управління та підтримки кар'єри дослідників базується на принципах European charter and code of conduct for the recruitment of researchers<sup>51</sup>.

<sup>47</sup> Про затвердження Положення про планування й звітування науково-педагогічних працівників ХНЦ ім. В.Н. Каразіна (25.05.2008 р. № 6). – URL : <http://www.univer.kharkov.ua/docs/polozhennya/zvituvannya06112018.pdf>.

<sup>48</sup> Положення про визначення рейтингу кафедр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна (рішення Вченої ради ХНЦ ім. В.Н. Каразіна від 25.04.2016 р. № 5).

<sup>49</sup> Програма розвитку Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна на 2010–2020 рр. – С. 37–40. – URL : <http://www.univer.kharkov.ua/docs/polozhennya/program2010-2020n.pdf>.

<sup>50</sup> Інформація з сайту Інститут післядипломної освіти та заочного (дистанційного) навчання ХНЦ ім. В.Н. Каразіна. – URL : <https://dist.karazin.ua/for-teachers>.

До ключових процесів з підтримки та розвитку дослідницької кар'єри необхідно віднести: становлення дослідника, оцінювання здобутків та стимулювання до академічної кар'єри, наставництво, фінансова підтримка, професійний розвиток.

Передумовою для ефективної реалізації зазначених процесів є наявність відповідних політик та організаційних структур у закладах вищої освіти.

У провідних університетах значна увага приділяється науковому наставництву та реалізації програм професійного розвитку дослідників.

Аналіз діяльності щодо підтримки та розвитку дослідників у провідних університетах України засвідчив наступне.

Створення на базі вітчизняних закладів вищої освіти систем індивідуальних рейтингів для стимулювання результативної роботи науково-педагогічних і наукових працівників.

Посилення ініціатив щодо залучення до інститутів аспірантури/докторантури талановитих студентів і молодих науковців.

Модернізація центрів підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників, задля посилення процесів професійного розвитку, забезпечення якості вищої освіти, стажування, мобільності, інтернаціоналізації.

Розроблення та реалізація курсів, програм, проектів професійного зростання науково-педагогічних працівників університетів, що сприяють зростанню мотивації побудови кар'єри в освітньо-науковому секторі вищої освіти, реалізації потенціалу особистості та створенню потужного й конкурентоспроможного кадрового потенціалу країни.

---

<sup>51</sup> European charter and code of conduct for the recruitment of researchers (2005). – URL : <https://www.vitae.ac.uk/policy/european-charter-and-code-of-conduct-2005-vitae.pdf>.

## Розділ 2 Професійний розвиток науково-педагогічних працівників на основі компетентнісного підходу

### 2.1. Вітчизняні і зарубіжні практики розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки

*Ольга Ярошенко,  
доктор педагогічних наук, професор,  
член-кореспондент НАПН України,  
завідувач відділу інтеграції вищої освіти і науки  
Інституту вищої освіти НАПН України*

#### Вступ

Потреба університетів у професійно сформованих науково-педагогічних працівниках детермінує необхідність постійного удосконалення усіх складових їхньої діяльності. Законом України «Про вищу освіту»<sup>1</sup> конкретизовано коло повноважень науково-педагогічних працівників, серед яких – обов'язок «забезпечувати викладання на високому науково-теоретичному і методичному рівні навчальних дисциплін відповідної освітньої програми за спеціальністю, провадити наукову діяльність (для науково-педагогічних працівників)»<sup>2</sup>. Якість виконання зазначеного залежить від сформованості у науково-педагогічних працівників такої важливої особистісної якості, як дослідницька компетентність. Зазначена компетентність є одночасно умовою і результатом виконання професійних обов'язків науково-педагогічними працівниками.

Як умова професійної діяльності науково-педагогічного працівника дослідницька компетентність забезпечує успішний її перебіг, як результат – служить джерелом збагачення знань, удосконалення умінь бачити проблему, формулювати гіпотезу, планувати і виконувати дослідження з подальшим застосуванням результатів наукових досліджень, в тому числі власних, в освітньому процесі з метою забезпечення якості вищої освіти.

Аналіз вітчизняних практик показав, що значна частина науково-педагогічних працівників не надають належного значення дослідницькій діяльності, у поглядах на неї продовжують спрацьовувати раніше сформовані стереотипи: дослідницьку діяльність не вважають головною у професії науково-педагогічного працівника, оскільки вона не обліковується у годинах виконаного навантаження. Таке ставлення до дослідницької діяльності не сприяє формуванню у науково-педагогічних працівників позитивної мотивації до розвитку дослідницької компетентності.

Професія науково-педагогічного працівника належить до професій типу «людина – людина», тому дослідження практики розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників варто здійснювати за лініями:

- здобувачі вищої освіти – науково-педагогічний працівник;
- колектив кафедри – науково-педагогічний працівник;
- університетська наукова спільнота – науково-педагогічний працівник;
- науковці зарубіжжя – науково-педагогічний працівник.

Зазначеному підходу даємо таке пояснення. Науково-педагогічний працівник і здобувач – це два повноправні суб'єкти освітньої діяльності, тому їх дослідницька компетентність розвивається у тісному взаємозв'язку. Викладання в університеті – праця колективна, її перебіг і результати залежать від стосунків на кафедрі й діяльності закладу вищої освіти. Вхідження України в Європейський дослідницький простір створює умови для наукової співпраці із зарубіжними дослідниками.

#### **Фактологічна база і методи дослідження**

У дослідженні використані законодавчі документи і звіти ректорів вітчизняних університетів, аналітичні матеріали міжнародних організацій, матеріали окремих вітчизняних закладів вищої освіти,

<sup>1</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

<sup>2</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. – Ст. 58.



електронні ресурси і сайти Міністерства освіти і науки України, зарубіжних закладів вищої освіти, Міністерства освіти Республіки Білорусь, Міністерства освіти Республіки Казахстан.

Для нашого дослідження науковий інтерес становив досвід пострадянських держав, які теж будують національні системи освіти і мають з Україною спільну радянську спадщину підготовки здобувачів вищої освіти.

Під час вивчення вітчизняних і зарубіжних практик розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників було використано метод вивчення та узагальнення досвіду. Крім зазначеного емпіричного методу досліджень, використовували теоретичні методи, а саме: аналіз, синтез, порівняння, систематизацію, узагальнення матеріалів щодо започаткування формування дослідницької компетентності учнів; організації підготовки здобувачів вищої освіти до дослідницької діяльності на посадах науково-педагогічних працівників; розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників на вищих етапах її формування.

Одержані за допомогою цих методів результати дозволили з'ясувати:

- головні ідеї вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників, що заслуговують на впровадження у вітчизняну практику задля ефективного професійного розвитку науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки;
- розкрити місце і роль кожного етапу розвитку дослідницької компетентності в цілісній системі професійного розвитку науково-педагогічного працівника;
- зробити висновок, що дослідницька складова професійної діяльності науково-педагогічних працівників зараз перебуває під впливом різних чинників. Щонайперше, її розвиток відбувається за наявності у науково-педагогічного працівника стійкої потреби у проведенні наукових досліджень, морально-етичних якостей, що відповідають академічному кодексу, а також сформованості умінь наукової комунікації, опанування академічним письмом<sup>3</sup>.

Використання розглянутих методів дослідження дозволило скласти уявлення про практичний стан формування дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників та деталізувати його прикладами в основному змісті аналітичних матеріалів прикладами із вітчизняних і зарубіжних практик.

У дослідженні ми дотримуємо погляду, що результативність професійної діяльності науково-педагогічних працівників залежить від цілеспрямованого, добре спроектованого розвитку в них дослідницької компетентності не лише у науковій галузі, з якої учений отримав науковий ступінь, а й в освітньому процесі, до здійснення якого він причетний. Відтак, не менш важливими для розвитку дослідницької компетентності є умови, в яких науково-педагогічний працівник здійснює наукову роботу. Їх створенню сприяє передбачене Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність»<sup>4</sup> спільне провадження наукової і науково-технічної діяльності наукових установ й університетів, участь наукових установ у забезпеченні освітнього процесу у закладах вищої освіти. Задля цього наукові установи спільно з викладачами університету можуть створювати постійні чи тимчасові наукові колективи (Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» ст. 5.)<sup>5</sup>, проводити спільні наукові дослідження, використовуючи обладнання і матеріали наукових установ.

### Основний зміст

У 2017 році ми розпочали цілеспрямоване вивчення дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників, й одним із його результатів стало обґрунтування суті й етапів розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників: пропедевтичного, започаткування, становлення, продуктивного розвитку, створення наукової школи як найвищого прояву дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника, етап стагнації<sup>6</sup>. Тому вивчення вітчизняних і зарубіжних

<sup>3</sup> 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: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. – К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. – Ч. 1. – 131 с. – С. 73, 80.

<sup>4</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII (із змінами; у редакції від 07.03.2018, підстава № 2269-VIII). – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.

<sup>5</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII.

<sup>6</sup> Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали). – К., 2017. – Ч. 1. – 131 с. – С. 73, 80.

практик розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників здійснювали з позиції неперервності та з дотриманням обґрунтованих нами етапів<sup>7</sup>, що візціалізовані на рис. 1.



Рис. 1. Етапи розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника

П'ять із шести етапів послідовно змінюють один одного, тоді як етап стагнації може бути відсутнім взагалі, або настати після будь-якого з етапів.

Розкриємо основні результати вивчення вітчизняних і зарубіжних практик розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників, дотримуючись співвідносності з етапами цього процесу (рис. 1).

#### ***Досвід розвитку дослідницької компетентності на пропедевтичному етапі***

Зазначимо, що цей етап припадає на навчання у закладах загальної середньої освіти та закладах вищої освіти (бакалаврський рівень). Нині в середній освіті ключовою реформою є творення Нової української школи, «у якій буде приємно навчатись і яка даватиме учням не тільки знання, як це відбувається зараз, а й вміння застосовувати їх у житті»<sup>8</sup>. Відтак, очікуваним результатом навчання визначено оволодіння компетентностями, а не засвоєння певного обсягу навчального матеріалу, як було дотепер. У програмах з усіх навчальних предметів акцентовано увагу на діяльнісному компоненті, зміст навчального матеріалу і практична частина програм пов'язані з учнівським експериментом і дослідницькою діяльністю учнів під час виконання навчальних проектів<sup>9</sup>.

На етапі здобуття повної загальної середньої освіти позашкільна освіта теж сприяє формуванню дослідницької компетентності особистості. «Держава створює умови для залучення учнівської молоді до наукової і науково-технічної діяльності, у тому числі через систему закладів спеціалізованої освіти наукового профілю, зокрема Малу академію наук України»<sup>10</sup>. Для Нової української школи характерною стає освіта наукового спрямування – «вид спеціалізованої освіти, що базується на дослідно-орієнтованому навчанні, спрямований на поглиблене вивчення профільних предметів та набуття компетентностей, необхідних для подальшої дослідно-експериментальної, конструкторської, винахідницької діяльності»<sup>11</sup>. Освіту наукового спрямування передбачено здобувати на двох рівнях – базовому і профільному.

Діяльність Малої академії наук України (МАНУ) спрямована на формування дослідницької компетентності учнів<sup>12</sup>. «Визначним заходом МАН є щорічний Всеукраїнський конкурс-захист науково-дослідницьких робіт учнів – членів МАН. У всіх етапах конкурсу-захисту беруть участь близько 100000

<sup>7</sup> Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали). – К., 2017. – Ч. 1. – 131 с. – С. 88.

<sup>8</sup> Нова українська школа / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/tag/nova-ukrainska-shkola>.

<sup>9</sup> Навчальні програми для 10–11 класів загальноосвітніх навчальних закладів / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/osvita/zagalna-serednya-osvita/navchalni-programi/navchalni-programi-dlya-10-11-klasiv>.

<sup>10</sup> Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. – Ст. 21. – URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

<sup>11</sup> Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. – Ст. 21.

<sup>12</sup> Мала академія наук України. – URL : <http://man.gov.ua/ua>.

школярів-старшокласників, з яких до фіналу виходять понад 1000 кращих»<sup>13</sup>. Позитивний досвід дослідницької роботи МАНУ ми розцінюємо як вітчизняне досягнення, що вартує вивчення і запозичення зарубіжжям.

Пропедевтичний етап формування дослідницької компетентності триває й під час навчання студентів на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти<sup>14</sup>, де передбачено «здобуття особою теоретичних знань та практичних умінь і навичок, достатніх для успішного виконання професійних обов'язків за обраною спеціальністю»<sup>15</sup>. У цій підготовці обов'язково присутня дослідницька діяльність студентів, організована з навчальною метою (постановка і проведення експериментів, виконання навчальних проектів, написання рефератів, тез тощо).

Таким чином, пропедевтичному етапу належить стартова роль у становленні дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника.

### ***Досвід розвитку дослідницької компетентності на етапі започаткування***

Науково-педагогічними працівниками вітчизняних закладів вищої освіти мають право бути особи з освітою не нижче рівня магістра. Тому другий етап розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників пов'язуємо з навчанням на магістерських програмах. Характерним для цього етапу є «здобуття особою поглиблених теоретичних та/або практичних знань, умінь, навичок за обраною спеціальністю (чи спеціалізацією), загальних засад методології наукової та/або професійної діяльності, інших компетентностей, достатніх для ефективного виконання завдань інноваційного характеру відповідного рівня професійної діяльності»<sup>16</sup>.

Позитивним для національної системи вищої освіти вбачаємо впровадження ідей зарубіжного досвіду щодо диференціації програм підготовки магістрів на освітньо-професійну та освітньо-наукову. «Обсяг освітньо-професійної програми підготовки магістра становить 90–120 кредитів ЄКТС, обсяг освітньо-наукової програми – 120 кредитів ЄКТС. Освітньо-наукова програма магістра обов'язково включає дослідницьку (наукову) компоненту обсягом не менше 30 відсотків»<sup>17</sup>. З 2016/17 н. р., в Україні цей ступінь вищої освіти особи можуть здобувати за двома програмами – освітньо-професійною та освітньо-науковою, різниця між якими становить близько 30 кредитів ЄКТС. Вивчення вітчизняної практики підготовки магістрів у закладах вищої педагогічної освіти показало, що абітурієнти перевагу надають освітньо-професійній програмі.

Особливість навчаючись за освітньо-науковою програмою полягає в тому, що студенти цілеспрямовано набувають методологічних знань, умінь організації і проведення наукового дослідження, оброблення й аналізу його результатів. Усе це вони демонструють під час захисту магістерської роботи.

Європейська співпраця дозволяє українській молоді отримувати магістерські гранти на навчання за програмою Європейського Союзу ERASMUS+<sup>18</sup>.

Робимо висновок, що на етапі започаткування дослідницької компетентності (здобуття магістерського ступеня вищої освіти) підготовка носить професійне спрямування, розвиває дослідницьку компетентність, мотивує випускників до дослідницької діяльності після закінчення магістратури.

### ***Досвід розвитку дослідницької компетентності на етапі становлення***

Третій етап розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників пов'язуємо з їхніми цілеспрямованими науковими дослідженнями з метою присудження наукового ступеня кандидата наук. За чинним Законом України «Про вищу освіту»<sup>19</sup> – це відбувається під час навчання на третьому (освітньо-науковому) рівні вищої освіти, що «передбачає здобуття особою теоретичних знань, умінь, навичок та інших компетентностей, достатніх для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіння методологією наукової та педагогічної діяльності, а також проведення власного наукового дослідження, результати якого мають

<sup>13</sup> Про Малу академію наук України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/osvita/pozashkilna-osvita/derzhavni-centri-pozashkilnoyi-osviti/mala-akademiya-nauk-ukrayini>.

<sup>14</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

<sup>15</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – Ст. 5.

<sup>16</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – Ст. 5.

<sup>17</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – Ст. 5.

<sup>18</sup> Програма Європейського Союзу - ERASMUS+. – URL : <https://erasmusplus.org.ua/erasmus.html>.

<sup>19</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19).

наукову новизну, теоретичне та практичне значення<sup>20</sup>.

Тобто, вітчизняну практику розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників на цьому етапі модернізовано таким чином, що навчальна і наукова складові підготовки тісно переплітаються.

Науковим установам також надано право «здійснювати підготовку осіб на освітньо-науковому рівні вищої освіти. Окремі елементи освітньо-наукової програми можуть забезпечуватись іншими науковими установами та/або закладами вищої освіти»<sup>21</sup>. Станом на 2018 рік вітчизняні університети і наукові установи здебільшого самостійно здійснюють ліцензування освітньо-наукових програм підготовки майбутніх докторів філософії. Є всі підстави передбачити, що в недалекому майбутньому на спільне забезпечення підготовки докторів філософії чекає більш широке визнання тому, що об'єднання наукового потенціалу наукової й освітньої установ, спільна матеріально-технічна база створюють кращі умови для досліджень.

Європейські держави, порівняно з Україною, мають більший досвід підготовки докторів філософії, тому вивчення їх досвіду є науково і практично значущим для вітчизняної теорії і методики викладання на освітньо-науковому рівні. До того ж, здобуття вищої освіти на третьому рівні у зарубіжних країнах вважається початком академічної кар'єри науково-педагогічного працівника. Пояснюється це тим, що в основу докторської підготовки покладено ґрунтовну дослідницьку практику, принципово відмінну від тієї, що є на першому та другому освітніх рівнях вищої освіти.

У дослідженні були піддані аналізу матеріали звіту «Модернізація вищої освіти в Європі: академічний персонал»<sup>22</sup>, наданого Європейською інформаційною мережею Eurydice. Наведена у пунктах 1, 2 узагальнена інформація, сформульована за матеріалами Звіту і стосується зарубіжного досвіду підготовки здобувачів вищої освіти на освітньо-науковому рівні.

1. Крім підготовки докторів філософії до наукової діяльності, поширеною є підготовка цієї категорії здобувачів вищої освіти до викладання, тобто до науково-педагогічної діяльності у закладах вищої освіти. Задля цього програмами підготовки передбачено повний робочий день студентів, обов'язкову викладацьку діяльність (в середньому 4 години на тиждень), яка включає проведення практичних занять зі студентами перших двох освітніх рівнів, керівництво їх практикою і магістерськими роботами.

2. Підготовка майбутніх докторів філософії до науково-педагогічної діяльності в різних країнах має різні результати. У Звіті<sup>23</sup> зазначено, що переважна більшість докторантів оцінюють рівень власної підготовки до викладацької діяльності як низький, або дуже низький. Опитування проводилось у 12 країнах із використанням п'ятибальної шкали і послуговувалось варіантами відповідей в інтервалі «зовсім незадоволені» до – «дуже задоволені»<sup>24</sup>. Відсоток незадоволених, тобто тих, хто вибрав два найнижчі варіанти відповідей, становив від 25 % до майже 60 %. Найнижчі показники були одержані в Іспанії (59 %) і Словенії (54 %)<sup>25</sup>. У середньому від 20 % до 40 % респондентів повідомили про високий або дуже високий рівень задоволеності підготовкою до викладання. За результатами цього опитування Бельгія і Швеція мали найвищу частку таких студентів (в обох країнах по 40 %)<sup>26</sup>.

Наведена у зазначених матеріалах інформація носить констатувальний характер, і все ж укладачами Звіту висловлюється занепокоєння можливим зниженням якості викладання, яке слід очікувати від майбутнього європейського академічного персоналу у разі його неякісної підготовки за освітньо-науковими програмами. З нашого погляду, вітчизняним університетам для уникнення такого ризику потрібні високопрофесійні у викладанні дисциплін і проведенні досліджень науково-педагогічні працівники.

Ознайомлення з практикою підготовки докторів філософії у Полтавському державному педагогічному

<sup>20</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – Ст. 5. – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

<sup>21</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – Ст. 5.

<sup>22</sup> Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff – 2017. Eurydice Report / European Commission / EACEA / Eurydice. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. – 172 p. – URL : [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/modernisation-higher-education-europe-academic-staff-2017\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/modernisation-higher-education-europe-academic-staff-2017_en).

<sup>23</sup> Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff – 2017. Eurydice Report / European Commission / EACEA / Eurydice. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. – 172 p.

<sup>24</sup> Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff – 2017. Eurydice Report / European Commission / EACEA / Eurydice. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. – 172 p.

<sup>25</sup> Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff – 2017. Eurydice Report / European Commission / EACEA / Eurydice. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. – 172 p.

<sup>26</sup> Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff – 2017. Eurydice Report / European Commission / EACEA / Eurydice. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. – 172 p.

університеті імені В.Г. Короленка, Сумському державному педагогічному університеті імені А.С. Макаренка, Вінницькому державному педагогічному університеті імені Михайла Коцюбинського, Житомирському державному університеті імені Івана Франка дозволило виявити суттєві розбіжності у змісті програм, переліках навчальних дисциплін на одному й тому самому освітньо-науковому рівні, підходах до формування дослідницької компетентності здобувачів вищої освіти за спільною спеціальністю. Це свідчить про дотримання автономії університетів в цьому сегменті освітньої діяльності, однак ми не відкидаємо потреби у проведенні цілеспрямованих досліджень досягнутих результатів підготовки докторів філософії різними закладами вищої освіти з подальшим розробленням конструктивних рекомендацій для здобувачів вищої освіти на освітньо-науковому рівні й науково-педагогічних працівників, котрі здійснюють викладання на зазначеному рівні вищої освіти.

Два роки, що минули з часу запровадження в Україні третього рівня вищої освіти (2016/2017 н. р.), – короткий термін для формування передового вітчизняного досвіду такої підготовки. Тому логічно було звернути більше уваги на кращі зарубіжні практики. Зарубіжний досвід привертає увагу тим, що студенти, оформляючи контракти на навчання на освітньо-науковому рівні (наприклад, Іспанія, Франція, Німеччина)<sup>27</sup>, зазначають, яка саме підготовка їх цікавить – стати у майбутньому викладачем чи науковим працівником. Відповідно до цього підготовка здійснюється за різними програмами і може або виключно базуватись на дослідженні, або поєднувати дослідження з підготовкою до майбутньої професійної діяльності на посадах науково-педагогічних працівників університетів.

В Україні поки-що не практикують укладання контрактів із здобувачами вищої освіти на освітньо-науковому рівні щодо диференціації їхньої підготовки як науковця чи як науково-педагогічного працівника. Не дотримуючись такої градації, обмежуються включенням до навчальних планів годин на вивчення дисциплін і проведення викладацької практики, що до певної міри готує до майбутньої професійної діяльності як науково-педагогічного працівника.

Порівняння наведеної інформації про вітчизняну й зарубіжну практику підготовки докторів філософії свідчить про те, що заклади вищої освіти України не повною мірою використовують зарубіжний досвід. Зокрема, для майбутніх докторів філософії не передбачено керівництво дипломними роботами магістрів, проведення лабораторних занять із бакалаврами. Не проводиться укладання контрактів із здобувачами вищої освіти на освітньо-науковому рівні, за якими здійснювалась би диференційована підготовка до виконання професійних обов'язків науково-педагогічного працівника або дослідника.

Широка аналітична робота Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР)<sup>28</sup> в частині її щорічних доповідей «Погляд на освіту. Індикатори ОЕСР» знайомить із досвідом професійного розвитку науково-педагогічних працівників, досягненнями і проблемами в освітній галузі. На підтвердження цього наведемо результати експертизи ОЕСР освітньої системи Республіки Казахстан, що стосуються розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників<sup>29</sup>.

На основі вивчення нормативних документів, експертизи на місці експертна група ОЕСР встановила наявність актуальних проблем, що привертають увагу і потребують розв'язання, а саме<sup>30</sup>:

- низька продуктивність і якість поточної науково-дослідницької бази, пов'язала їх з низьким рівнем національного фінансування наукових досліджень, неоптимальними формами фінансування, а також з недостатньо розвиненою інституціональною підтримкою;
- недостатня кількість випускників докторантури, зменшення серед них частки тих, хто захищає дисертації;
- завищені очікування щодо комерціалізації наукової діяльності науково-педагогічних працівників і недостатнє застосування наукових здобутків в освітньому процесі;
- низька ефективність наукової діяльності окремих університетів, що продукує необхідність оптимізації системи закладів вищої освіти.

За інформацією, наданою групою ОЕСР<sup>31</sup>, для розвитку науково-дослідницького потенціалу закладів

<sup>27</sup> Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff – 2017. Eurydice Report / European Commission / EACEA / Eurydice. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. – 172 p. – URL : [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/modernisation-higher-education-europe-academic-staff-2017\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/modernisation-higher-education-europe-academic-staff-2017_en).

<sup>28</sup> Education at a Glance. OECD Indicators. – URL : <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>

<sup>29</sup> Обзор национальной политики в области образования – Высшее образование в Казахстане 2017 / ОЭСР ; АО «Информационно-аналитический центр». – 2017. – 352 с. – URL : [http://iac.kz/sites/default/files/otchet\\_oesr\\_po\\_rk\\_2017\\_rus\\_spravkami.pdf](http://iac.kz/sites/default/files/otchet_oesr_po_rk_2017_rus_spravkami.pdf).

<sup>30</sup> Обзор национальной политики в области образования – Высшее образование в Казахстане 2017. – 352 с.

<sup>31</sup> Обзор национальной политики в области образования – Высшее образование в Казахстане 2017. – 352 с.

вищої освіти Республіки Казахстан варто застосувати гнучку систему заробітної плати науково-педагогічних працівників, що стане мотивуючим стимулом для більшості з них. Наголошено на негативному впливові високого навчального навантаження науково-педагогічних працівників, через що їм бракує часу на проведення досліджень; суголосно з європейським досвідом увага має концентруватись на підготовці докторів філософії, на яких покладається місія розвитку науки у закладах вищої освіти<sup>32</sup>.

У звіті зазначено що в Європі спостерігається «перевиробництво» докторів філософії порівняно з потребами вищої освіти, тоді як для Казахстану все складається навпаки<sup>33</sup>. Тому забезпечення достатньої кількості висококваліфікованих науковців для наукових установ і закладів вищої освіти постає наступним завданням підготовки у Республіці Казахстан здобувачів вищої освіти на освітньо-науковому рівні.

У Республіки Казахстан підготовку докторів філософії розпочато раніше, ніж в Україні. Відтак, їх досвід дає змогу виявити і запровадити у вітчизняну практику перспективні ідеї. Наприклад, співкерівництво дослідженнями майбутніх докторів філософії вітчизняним вченим спільно із зарубіжним.

Аналіз казахських практик дозволив виявити кілька негативних чинників, що гальмують успішний захист завершених наукових досліджень здобувачами вищої освіти на освітньо-науковому рівні<sup>34</sup>:

По-перше, це встановлений трирічний термін навчання виявився замалим для виконання всіх поставлених навчальних і наукових завдань.

По-друге, не всім майбутнім докторам філософії не вистачає відведеного на навчання часу для підготовки й опублікування за результатами дослідницької діяльності обов'язкової кількості праць у наукових виданнях.

По-третє, відсутність достатнього обов'язкового державного фінансування здійснювати підготовку всіх бажаючих навчатись на освітньо-науковому рівні.

По-четверте, почасти має місце низька якість освітнього процесу за ліцензованими програмами підготовки докторів філософії.

Усе зазначене варти уваги для вітчизняних практик розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників на етапі становлення тому що обидві держави тривалий час дотримувались радянської системи підготовки дослідників, хоча в Республіці Казахстан вона проіснувала до 2011 року, а в Україні тривала на 5 років довше. Зараз для вищої освіти обох держав настав період творення власного досвіду підготовки здобувачів вищої освіти на освітньо-науковому рівні.

Дещо інший шлях модернізації етапу становлення дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників обрав Киргизстан. У 2013 р. у рамках пілотного проекту сім закладів вищої освіти розпочали підготовку здобувачів вищої освіти за докторськими програмами<sup>35</sup>.

--- «Програма докторантури (PhD) – професійна науково-освітня програма, спрямована на підготовку науково-педагогічних кадрів із нормативним терміном навчання не менше 3 років із присудженням наукового ступеня «Доктор філософії» (PhD). Пілотна докторська програма (PhD) включає набір навчально методичної документації, що регламентує цілі, очікувані результати, зміст й організацію освітніх і дослідницьких процесів у відповідній галузі навчання»<sup>36</sup>.

На нашу думку, такий підхід вартий уваги. Перш ніж масово перейти на нову модель підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників, він дозволив провести пошуковий експеримент, з'ясувати сильні і слабкі сторони нововведення, своєчасно внести зміни та доповнення, а науково-педагогічним працівникам підготуватись до викладання на новому рівні вищої освіти.

Практикою світового рівня з розвитку дослідницької компетентності аспірантів і молодих науковців стала діяльність міжнародної організації Eurodoc (заснована у 2002 році), до якої входять 28 національних організацій аспірантів і молодих науковців із 26 країн Європейського Союзу та Ради Європи, членом якої стала і Рада молодих учених при МОН України<sup>37</sup>. Держави-учасниці спільно дбають про те, як «привабити молодь до дослідницької кар'єри та знайти альтернативні методи оцінювання впливу досліджень на

<sup>32</sup> Обзор национальной политики в области образования – Высшее образование в Казахстане 2017 / ОЭСР ; АО «Информационно-аналитический центр». – 2017. – 352 с. – URL : [http://iac.kz/sites/default/files/otchet\\_oesr\\_po\\_rk\\_2017\\_rus\\_s\\_pravkami.pdf](http://iac.kz/sites/default/files/otchet_oesr_po_rk_2017_rus_s_pravkami.pdf).

<sup>33</sup> Обзор национальной политики в области образования – Высшее образование в Казахстане 2017. – 352 с.

<sup>34</sup> Обзор национальной политики в области образования – Высшее образование в Казахстане 2017. – 352 с.

<sup>35</sup> Обзор системы высшего образования – Кыргызстан / Европейская Комиссия ; офис Эразмус+. – 2017. – 40 с. – URL : [http://erasmusplus.kg/wp-content/uploads/2018/02/countryfiche\\_kyrgyzstan\\_201-7\\_rus.pdf](http://erasmusplus.kg/wp-content/uploads/2018/02/countryfiche_kyrgyzstan_201-7_rus.pdf).

<sup>36</sup> Обзор системы высшего образования – Кыргызстан. – 2017. – 40 с.

<sup>37</sup> Eurodoc. The European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers. – URL : <http://eurodoc.net/>

розвиток науки і суспільства»<sup>38</sup>.

У 2018 р на конференції, проведеній Eurodoc, одними з ключових були піддані обговоренню проблеми докторської підготовки та можливості для розвитку молодих науковців, привабливість дослідницької кар'єри для талановитої молоді, сприятливе дослідницьке середовище. Наголошувалось на тому, що в «докторській підготовці визначальними чинниками є дослідницька доброчесність»<sup>39</sup>. Зважаючи на це, організація Eurodoc у 2018 році створила робочу групу з дослідницької доброчесності. Крім наукової діяльності і викладання акцентовано увагу на важливості участі аспірантів і молодих учених у громадській та управлінській діяльності, публічних виступах тощо<sup>40</sup>. В цьому вбачаємо нові грані розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників на етапі становлення, які поки-що залишаються у вітчизняній практиці неактуальним.

### ***Досвід розвитку дослідницької компетентності на продуктивному етапі***

Значна частина науково-педагогічних працівників вітчизняних закладів вищої освіти дотепер недооцінюють значення продуктивного етапу розвитку дослідницької компетентності. Їх цілком задовольняє дослідницька компетентність, набута на третьому етапі й успішний захист кандидатської дисертації. Лише науково-педагогічні працівники зі стійкою внутрішньою мотивацією до наукової діяльності та її організації у студентських колах продовжують систематично проводити дослідження, прагнуть отримувати у процесі дослідницької діяльності об'єктивно нове знання. Відмовившись від написання докторської дисертації, вони можуть не знижувати продуктивність наукової праці у різних її видах (дослідження за колективною тематикою наукової роботи кафедри, виконання дослідницьких проектів на конкурсній основі, використання результатів досліджень в освітньому процесі, керівництво науковими дослідженнями здобувачів вищої освіти (другий і третій рівні). Досягнувши вагомих наукових результатів і виконавши всі умови щодо присвоєння вчених звань, такі науково-педагогічні працівники стають професорами.

До запровадження Законом України «Про вищу освіту»<sup>41</sup> нових ступенів вищої освіти у докторантурі навчалась в рази менша кількість докторантів, порівняно з аспірантами, а тривалість навчання була однаковою – 3 роки. За чинним законодавством навчання на науковому рівні вищої освіти «передбачає набуття компетентностей з розроблення і впровадження методології та методики дослідницької роботи, створення нових системотвірних знань та/або прогресивних технологій, розв'язання важливої наукової або прикладної проблеми, яка має загальнонаціональне або світове значення»<sup>42</sup>. Ми проаналізували чисельність здобувачів вищої освіти на цьому рівні вищої освіти в університетах України і побачили, що вона вкрай мала порівняно з набором на навчання на третьому рівні вищої освіти. Так, Полтавський державний педагогічний університет імені В.Г. Короленка має понад 10 ліцензованих програм підготовки докторів філософії, динаміка набору на навчання за ними така: 2016 рік – 19 осіб, 2017 рік – 41, 2018 рік – 49<sup>43</sup>. У звіті ректора Київського університету імені Бориса Грінченка за 2018 р. зазначено, що у 2017 і 2018 роках набір в аспірантуру становив по 42 особи»<sup>44</sup>. Бажаючих навчатись у докторантурі у 2018 році в обох закладах було по 2 особи. Однією з причин відсутності мотивації до навчання на четвертому рівні вищої освіти науково-педагогічні працівники називають зменшення терміну навчання до двох років та зростання вимог до наукових публікацій.

### ***Досвід розвитку дослідницької компетентності на етапі створення наукової школи***

Найвищий рівень розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника – це

<sup>38</sup> Молоді вчені обговорили на конференції Eurodoc головні проблеми розвитку науково-дослідної кар'єри / сайт Міністерства освіти і науки України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/molodi-vcheni-obgovorili-na-konferenciyi-eurodoc-golovni-problemi-rozvitku-naukovo-doslidnoyi-karyeri>.

<sup>39</sup> Молоді вчені обговорили на конференції Eurodoc головні проблеми розвитку науково-дослідної кар'єри. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/molodi-vcheni-obgovorili-na-konferenciyi-eurodoc-golovni-problemi-rozvitku-naukovo-doslidnoyi-karyeri>.

<sup>40</sup> Молоді вчені обговорили на конференції Eurodoc головні проблеми розвитку науково-дослідної кар'єри. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/molodi-vcheni-obgovorili-na-konferenciyi-eurodoc-golovni-problemi-rozvitku-naukovo-doslidnoyi-karyeri>.

<sup>41</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

<sup>42</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – Ст. 8.

<sup>43</sup> Звіт про роботу в 2018 році ректора Полтавського державного педагогічного університету імені В.Г. Короленка Степаненка Миколи Івановича. – С. 26. – URL : [http://pnpu.edu.ua/ua/files/ofinform/zvit\\_rectora\\_2018.pdf](http://pnpu.edu.ua/ua/files/ofinform/zvit_rectora_2018.pdf).

<sup>44</sup> Звіт ректора Київського університету імені Бориса Грінченка за 2018 р. – С. 53. – URL : [http://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/zvit\\_2018n.pdf](http://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/zvit_2018n.pdf).

заснування і діяльність його наукової школи. «У багатьох університетах доброю традицією стало формування й успішна діяльність наукових шкіл, ознакою яких є, зокрема, наявність трьох поколінь дослідників із конкретних наукових напрямів, а саме засновник школи – його послідовники – учні послідовників»<sup>45</sup>.

Феномен наукової школи науково-педагогічного працівника ми розглядаємо з двох позицій – як явище культури і як осередок наукової думки<sup>46</sup>.

Існування наукових шкіл як явища характеризується появою нового напрямку у науці, започаткованого відомим вченим. Цей напрямок існує і розвивається тривалий час завдяки спільним діям представників наукової школи.

Як осередок наукової думки «наукова школа є неформальним об'єднанням однодумців, спільнотою, в якій наукові ідеї засновника школи сприймаються і розвиваються послідовниками. Одержані науковою школою результати послідовники та їхні учні поширюють науковому загалу, впроваджують в освітньому процесі»<sup>47</sup>.

За соціальною суттю наукова школа належить до групових суб'єктів наукової діяльності, на який поширюються ефекти групової взаємодії:

- підвищується активність кожного представника наукової школи під час проведення спільних досліджень;
- позиціонування своєї належності до наукової школи як вагомим особистісним досягненням;
- зростає прагнення примножувати здобутки наукової школи, підтримувати її високий статус в науці й університеті.

Тобто, наукові результати школи ніколи не тотожні механічній сумі досягнень кожного представника школи – спрацьовує груповий ефект.

На підставі розглянутого робимо висновок, що наукова школа вченого – це цілісний суб'єкт дослідницької діяльності, згуртований основоположником школи із однодумців, які поділяють і розвивають спільні наукові ідеї і принципи, бережуть традиції і примножують здобутки наукової школи.

Вивчення вітчизняних практик показало, що останнім часом на інституційному рівні посилюється увага до наукових шкіл як явища університетської дійсності, завдяки якому:

- відбувається продукування нових знань;
- пропагуються наукові досягнення науково-педагогічних працівників;
- здійснюється підготовка докторів філософії й докторів наук.

Заклади вищої освіти України розробляють Положення про наукові школи науково-педагогічних працівників<sup>48</sup>. Однак аналіз показав, що Положення різняться між собою, щонайперше, вимогами до новизни та практичної значущості наукових досягнень, кількісного і якісного складу наукової школи. Ми це пояснюємо такими чинниками:

- різним кількісним складом наукових і науково-педагогічних працівників в університеті;
- відмінностями матеріально-технічної бази;
- особливостями освітньо-наукових середовищ університетів;
- домінуючим типом наукових досліджень (фундаментальні, прикладні, розробки).

В існуючих Положеннях про наукові школи кожний заклад вищої освіти дотримується тих чи інших критеріїв визначення і характеристики наукової школи, що узгоджуються з планами і діяльністю конкретного закладу. Вважаємо, що назріла потреба у створенні на державному рівні Положення про наукову школу науково-педагогічного працівника. Це не буде посяганням на автономію університетів, а лише дозволить

<sup>45</sup> Інноваційні розробки університетів і наукових установ МОН України / Кол. авт. ; за заг. ред. М. Стріхи та М. Ільченка. – К. : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2017. – 278 с. – С. 10.

<sup>46</sup> Ярошенко О.Г., Блажко О.А. Дослідницький потенціал наукової школи вченого: становлення, розвиток, здобутки / Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2018. – Вип. 4 (95). – 243–247. – С. 244. – URL : [https://visnyk.zu.edu.ua/pdf/visnyk95\\_pedagog.pdf](https://visnyk.zu.edu.ua/pdf/visnyk95_pedagog.pdf).

<sup>47</sup> Ярошенко О.Г., Блажко О.А. Дослідницький потенціал наукової школи вченого: становлення, розвиток, здобутки / Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2018. – Вип. 4 (95). – 243–247. – С. 244.

<sup>48</sup> Положення про Наукові школи Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – URL : [http://science.univ.kiev.ua/research/scientific\\_school/polozhennya-pro-naukovi-shkoly-kyivskogo-natsionalnogo-universytetu-imeni-tarasa-shevchenka/](http://science.univ.kiev.ua/research/scientific_school/polozhennya-pro-naukovi-shkoly-kyivskogo-natsionalnogo-universytetu-imeni-tarasa-shevchenka/); Положення про наукові школи Запорізької державної інженерної академії. – 5 с. – URL : [www.zgia.zp.ua/gazeta/POLOGEN\\_151110.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/POLOGEN_151110.pdf); Наукові школи у Національному авіаційному університеті. – URL : <https://nau.edu.ua/ua/menu/science/naukovi-shkoli-u-nacjonalnomu-aviacijnomu-universiteti.html>; Наукові школи. – URL : [https://www.sspu.sumy.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=421:2012-03-05-14-47-34&catid=67:nauka&Itemid=186](https://www.sspu.sumy.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=421:2012-03-05-14-47-34&catid=67:nauka&Itemid=186) та інші.



здійснювати співрозмірне визнання досягнень наукових шкіл на національному рівні. Як і атестацію наукової діяльності університетів<sup>49</sup>, визнання шкіл, на нашу думку, доцільно здійснювати за напрямки: аграрні науки та ветеринарія, військові науки та національна безпека, гуманітарні науки та мистецтво, суспільні науки, біологія та охорона здоров'я, математичні науки та природничі науки, технічні науки.

Під час аналізу зарубіжних практик щодо визнання наукових шкіл науково-педагогічних працівників нашу увагу привернув досвід Брестського державного університету імені О.С. Пушкіна. У цьому закладі вищої освіти розроблено Положення «Про науково-педагогічну школу». Сама назва підкреслює категорію вчених, котрі є фундаторами наукової спільноти. У документі акцент зроблено на віковому складі і різній науковій кваліфікації представників однієї наукової школи, обов'язковому визнанні школи науковою громадськістю. «Головною функцією школи є проведення наукових досліджень, створення інноваційного продукту, підготовка наукових кадрів і «навчання творчості» молодих вчених, які до неї входять»<sup>50</sup>.

Останнім підкреслюється роль дослідницької діяльності у підготовці висококваліфікованих фахівців різних галузей, а особливо докторів філософії. Звернено увагу на те, що «члени Школи зберігають кращі риси Школи, закладені вчителем, вносять власний вклад в її формування, забезпечуючи мобільність школи по відношенню до нових наукових фактів, що відкриваються, і її стійкість до мінливості умов»<sup>51</sup>.

За Положенням<sup>52</sup> кількісний склад школи має бути не менше трьох осіб, а для функціонування Школи важливими є: «спільність діяльності; спільність об'єкта і предмета дослідження; спільність цільових установок; ідейно-методична спільність; спільність критеріїв оцінки діяльності і її результатів»<sup>53</sup>.

Така конкретизація вказує на те, що до наукової школи вченого можуть входити не лише особи, котрі захистили дисертацію під його керівництвом. Головним, на нашу думку, є наведене вище спільне у діяльності школи. У цьому переконує практика, де представниками наукової школи вченого університету стають інші науково-педагогічні працівники, які приєдналися до неї, маючи вже наукові ступені і вчені звання, бо поділяють спільні риси науково-педагогічної школи.

У Брестському університеті імені О.С. Пушкіна для того, щоб зареєструвати науково-педагогічну школу, засновник школи оформляє Кваліфікаційну карту школи, наведену у Положенні<sup>54</sup>. Вивчення змісту Кваліфікаційної карти показало, що вона є водночас і стислою характеристикою створеної школи. Крім назви школи та галузі знань, з якої школа продукує наукові ідеї, у картці зазначають: хто є керівником школи і дані про його академічні звання, наукові ступені і вчене звання; яким є чисельний склад школи, кваліфікаційний склад, середній вік; скількох аспірантів підготували і готують представники наукової школи; характеризувати експериментальну базу й науково-технічні досягнення школи за останні п'ять років.

У Положенні також конкретизовано науково-технічні досягнення, притаманні науковій школі:

- найвагоміші наукові результати, їх практичне використання, науково-громадське визнання (вітчизняні й зарубіжні премії, почесні звання тощо);
- кількість основних публікацій;
- кількість патентів;
- кількість підготовлених докторів і кандидатів наук.

Робота науково-педагогічної школи вченого перебуває на контролі керівництва університету. Положенням також передбачена щорічна звітність наукової школи про її здобутки перед керівництвом університету. У разі вичерпності чи неактуальності дослідницької програми школи, непродуктивності упродовж двох років Вчена рада університету анулює своє попереднє рішення про визнання спільноти як наукової школи. Повідомлення про прийняте рішення направляється до Міністерства освіти Республіки

<sup>49</sup> Деякі питання проведення державної атестації закладів вищої освіти в частині провадження ними наукової (науково-технічної) діяльності : постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 № 652. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/652-2018-p>.

<sup>50</sup> О научно-педагогической школе : положение от 18.03.2013 № 252, утверждено ректором Брестского государственного университета имени А.С.Пушкина 18.03.2013. – 7 с. – URL : [http://www.brsu.by/sites/default/files/inovac/252\\_polozhenie\\_o\\_n-ped\\_shk\\_03.2013.pdf](http://www.brsu.by/sites/default/files/inovac/252_polozhenie_o_n-ped_shk_03.2013.pdf).

<sup>51</sup> О научно-педагогической школе : положение от 18.03.2013 № 252, утверждено ректором Брестского государственного университета имени А.С.Пушкина 18.03.2013. – 7 с.

<sup>52</sup> О научно-педагогической школе : положение от 18.03.2013 № 252, утверждено ректором Брестского государственного университета имени А.С.Пушкина 18.03.2013. – 7 с.

<sup>53</sup> О научно-педагогической школе : положение от 18.03.2013 № 252, утверждено ректором Брестского государственного университета имени А.С.Пушкина 18.03.2013. – 7 с..

<sup>54</sup> О научно-педагогической школе : положение от 18.03.2013 № 252, утверждено ректором Брестского государственного университета имени А.С.Пушкина 18.03.2013. – 7 с.

Білорусь<sup>55</sup> Таким чином визнання наукових шкіл в університетах перебуває під контролем Міністерства освіти Республіки Білорусь.

Узагальнення ідей вітчизняного і зарубіжного досвіду закладів вищої освіти, що стосуються розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників дозволило нам зробити висновок, що «наявність наукових шкіл учених, котрі працюють в університеті науково-педагогічними працівниками, – соціально необхідна потреба, детермінована розвитком науки в університеті. Дієздатний потужний дослідницький потенціал наукової школи формується завдяки ідеям і досягненням лідера школи та його учнів. Згуртованість навколо спільних ідей засновника школи приносить вагомий науковий й науково-освітній результати»<sup>56</sup>.

### ***Досвід закладів вищої освіти з удосконалення колективних форм розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників***

В умовах інтеграції до Європейського дослідницького простору вітчизняні заклади вищої освіти активізували пошук нових способів розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників. Наведемо конкретні приклади.

Із 2016 року у Київському університеті імені Бориса Грінченка запрацював «Корпоративний стандарт наукової діяльності співробітників Київського університету імені Бориса Грінченка»<sup>57</sup>. Він «спрямований на стимулювання наукової роботи науково-педагогічних та наукових працівників, підвищення її якості, розвиток наукової ініціативи спільноти Університету задля створення інноваційних наукових продуктів»<sup>58</sup>. Ознайомлення із Корпоративним стандартом наукової діяльності співробітників показало, що він стосується: публікаційної активності; наукового зростання науково-педагогічних працівників, апробації ними власних ідей на наукових форумах; оформлення авторських прав і патентів; участі в організації наукової діяльності здобувачів вищої освіти, підготовці кадрів вищої кваліфікації, наукового визнання науково-педагогічних працівників.

За кожним показником зазначено прогнозований науковий результат (наукова продукція) та індикатори вимірювання, що, з нашої точки зору, є добре продуманими й виваженими щодо охоплення різних видів дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників й оприлюднення її результатів.

Внаслідок того, що упродовж двох років функціонування Корпоративного стандарту наукової діяльності співробітників до нього було тричі внесено зміни і доповнення, робимо висновок, що це діючий і затребуваний документ.

У цьому напрямі цікавим є досвід діяльності Школи наукових комунікацій<sup>59</sup> Білоруського державного університету. Перш за все вона опікується підготовкою науково-педагогічними працівниками якісних наукових праць. Функціонує Школа як віртуальний сайт-помічник, де «зібрані воедино відповіді на основні запитання, які ставить перед собою учений-дослідник. Діяльність Школи демонструє можливості використання ІКТ для розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників. У Школі наукових комунікацій кожен бажаючий може отримати відповіді на запитання, пов'язані з академічним письмом і розширенням власних можливостей ученого в плані цитування його праці та участі у міжнародних проектах. За потреби науково-педагогічний працівник може звернутись до Школи, щоб дізнатись:

- Як подати статтю у впливовий міжнародний журнал й отримати багато цитувань?;
- Що необхідно зробити для регулярного запрошення до участі у міжнародних проектах?;
- Яка різниця між імпаکت-фактором й h-індексом? Як другий впливає на перший?;
- Як отримати десятки і сотні посилань на свої праці у багатьох країнах світу?

На нашу думку, відповіді на ці та інші питання становлять практичний інтерес для багатьох вітчизняних

---

<sup>55</sup> О научно-педагогической школе : положение от 18.03.2013 № 252, утверждено ректором Брестского государственного университета имени А.С.Пушкина 18.03.2013. – 7 с. – URL : [http://www.brsu.by/sites/default/files/inovac/252\\_polozhenie\\_o\\_n-ped\\_shk\\_03.2013.pdf](http://www.brsu.by/sites/default/files/inovac/252_polozhenie_o_n-ped_shk_03.2013.pdf).

<sup>56</sup> Ярошенко О.Г., Блажко О.А. Дослідницький потенціал наукової школи вченого: становлення, розвиток, здобутки / Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2018. – Вип.4 (95). – 243–247. – С. 246. – URL : [https://visnyk.zu.edu.ua/pdf/visnyk95\\_pedagog.pdf](https://visnyk.zu.edu.ua/pdf/visnyk95_pedagog.pdf).

<sup>57</sup> Корпоративний стандарт наукової діяльності співробітників Київського університету імені Бориса Грінченка, уведений у дію наказом від 31.03.2016 № 166 (із змінами: у редакції наказу від 02.04.2018 № 212). – 5 с. – URL : [http://kubg.edu.ua/images/stories/regulations/naukovciam/korp\\_standart\\_nauka\\_18.pdf](http://kubg.edu.ua/images/stories/regulations/naukovciam/korp_standart_nauka_18.pdf).

<sup>58</sup> Корпоративний стандарт наукової діяльності співробітників Київського університету імені Бориса Грінченка, уведений у дію наказом від 31.03.2016 № 166 (із змінами: у редакції наказу від 02.04.2018 № 212). – 5 с.

<sup>59</sup> Школа наукових комунікацій / сайт Белорусского государственного университета. – URL : <https://science.bsu.by/>

науково-педагогічних працівників. Відтак, ця ідея білоруких колег варта поширення і в Україні.

У Брестському державному університеті імені О.С. Пушкіна діє Положення про оцінку результатів наукових досліджень<sup>60</sup>. Його особливість полягає в диференційованому підході до оцінки результатів фундаментальних і прикладних досліджень із природничих, технічних і суспільних наук з метою об'єктивності і співрозмірності оцінювання.

Із нашої точки зору, на увагу заслуговує той факт, що Положення призначене не лише для виявлення персональних наукових досягнень науково-педагогічних працівників, але й для того, щоб результати кількох років поспіль використовувати для обрання експертів нових конкурсних проектів і під час формування планів подальших фундаментальних і прикладних досліджень. Для проведення такого відбору Положенням визначено використання таких критеріїв<sup>61</sup>:

- новизни;
- значущості для науки і практики;
- об'єктивності, доказовості і точності.

По кожному з критеріїв наведено конкретні кількісні і якісні показники, для яких передбачено кількісне вираження досягнутого за допомогою умовних одиниць – балів, коефіцієнтів тощо. Таку деталізацію, а також диференціацію результатів досліджень (окремо фундаментальних і прикладних) розцінюємо як прогресивну ідею досвіду Брестського державного університету імені О.С. Пушкіна з оцінювання результатів дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників.

Результатами досліджень у природничих і технічних науках визнано<sup>62</sup>:

- відкриття законів, закономірностей;
- розроблення наукової теорії;
- висунення й обґрунтування наукової гіпотези;
- сформована нова область (напрямок) досліджень;
- виявлення нового явища;
- виявлення нової властивості відомого явища;
- розроблено методи досягнення наукових рішень, спрямованих на розвиток фундаментальних

досліджень;

- узагальнено рішення конкретних наукових завдань;
- систематизовані раніше відомі підходи використання теорій і відкриттів на практиці;
- розроблено нові методи вимірювань.

Для суспільних наук передбачено дещо інші результати<sup>63</sup>:

- розроблення теорії;
- висунення й обґрунтування гіпотези;
- розроблення концепції;
- підготовка аналітичної доповіді із пропозиціями тощо.

Положення містить також опис основних форм визнання результатів<sup>64</sup>:

- підтвердження (визнання) науковою громадськістю зробленого вченим відкриття;
- видання монографії, підручника, книги;
- зарубіжна публікація наукової статті (розділу книги);
- публікація доповіді, виголошеної на міжнародному науковому форумі;
- звіт про НДР, схвалений науково-технічною радою університету.

Крім вищезазначених індикаторів, Положенням передбачені також додаткові форми визнання

---

<sup>60</sup> Об оценке результатов научных исследований : положение, утверждено ректором Учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина» 04.11.2016 № 446/1. – URL : [http://www.brsu.by/sites/default/files/inovac/polozhenie\\_ob\\_otsenke\\_rezultatov\\_446-1\\_04.11.2016.pdf](http://www.brsu.by/sites/default/files/inovac/polozhenie_ob_otsenke_rezultatov_446-1_04.11.2016.pdf).

<sup>61</sup> Об оценке результатов научных исследований : положение, утверждено ректором Учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина» 04.11.2016 № 446/1.

<sup>62</sup> Об оценке результатов научных исследований : положение, утверждено ректором Учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина» 04.11.2016 № 446/1.

<sup>63</sup> Об оценке результатов научных исследований : положение, утверждено ректором Учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина» 04.11.2016 № 446/1.

<sup>64</sup> Об оценке результатов научных исследований : положение, утверждено ректором Учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина» 04.11.2016 № 446/1.

результатів дослідницької діяльності<sup>65</sup>:

- результати досліджень схвалені державною експертною комісією;
- організовано конференцію, семінар, симпозіум (міжнародний) за результатами проведеного дослідження.

Узагальнюючи цей зарубіжний досвід, робимо висновок, що він містить цінні для використання в Україні ідеї. Водночас наголосимо, що вітчизняні практики характеризуються позитивним досвідом розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників, про які мають знати не лише в Україні, Так Київський університет імені Бориса Грінченка – перебуває в постійному пошуку способів розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників<sup>66</sup>. Впливовими способами розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників слугують<sup>67</sup>:

- актуальна тематика наукових досліджень наукових і науково-педагогічних працівників, з яких станом на січень 2018 року Вченою радою Університету затверджено 20 наукових тем, які зареєстровано в УкрІНТЕІ;
- проведення щорічного рейтингу науково-педагогічних працівників з визначення лідера року, в тому числі й у номінації «Науково-дослідна діяльність» ;
- підвищення якості міжнародної діяльності завдяки збільшенню кількості поданих заявок і виграних колективних та індивідуальних грантів, зокрема, у програмах Еразмус+, Вишеградського фонду, Горизонт 2020 тощо;
- зростання чисельності учасників академічної мобільності працівників і здобувачів вищої освіти;
- реалізація укладених договорів про міжнародну співпрацю.

Щоб позитивно впливати на розвиток дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників у Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана у 2013 році створили Центр науки та інновацій<sup>68</sup>. Цей координаційний структурний підрозділ Університету керує його науковою та інноваційною діяльністю.

У структурі Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана як структурний підрозділ функціонує Інститут вищої освіти, який забезпечує організацію наукових досліджень, що стосуються університетської освіти в умовах глобалізації. Одним із найважливіших напрямків діяльності Інституту є моніторинг та аналітичне оцінювання наукової діяльності провідних університетів світу з подальшим наданням рекомендацій, системних пропозицій щодо використання ідей досвіду світових лідерів університетської освіти<sup>69</sup>. Моніторингу та оцінюванню підлягають<sup>70</sup>:

- наукова діяльність, її пріоритетні напрямки та організація;
- підготовка докторів філософії і докторів наук;
- форми партнерства та міжнародної координації наукової діяльності;
- характер та мотивація науково-педагогічної діяльності;
- ефективність фінансово-економічних механізмів наукової діяльності.

Показовими у сенсі цілеспрямованості дій із розвитку дослідницького потенціалу науково-педагогічних працівників університетів є організація і результати наукової роботи Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, представлені у Звіті ректора Університету за 2011–2017 роки<sup>71</sup>.

Звіт свідчить, що цей період характеризується різноплановою науково-дослідницькою діяльністю не лише за колективними темами наукових досліджень кафедр, кандидатських чи докторських дисертацій, а й виконання фундаментальних наукових досліджень із найбільш важливих проблем розвитку науково-технічного, соціально-економічного, суспільно-політичного, людського потенціалу для забезпечення сталого

<sup>65</sup> Об оценке результатов научных исследований : положение, утверждено ректором Учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» 04.11.2016 № 446/1. – URL : [http://www.brsu.by/sites/default/files/inovac/polozhenie\\_ob\\_otsenke\\_rezultatov\\_446-1\\_04.11.2016.pdf](http://www.brsu.by/sites/default/files/inovac/polozhenie_ob_otsenke_rezultatov_446-1_04.11.2016.pdf).

<sup>66</sup> Звіт ректора Київського університету імені Бориса Грінченка за 2017 рік. – 110 с. – URL : [http://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/zvit\\_rektora-2017n.pdf](http://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/zvit_rektora-2017n.pdf).

<sup>67</sup> Звіт ректора Київського університету імені Бориса Грінченка за 2017 рік. – 110 с.

<sup>68</sup> Центр науки та інновацій / сайт Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана. – URL : [https://kneu.edu.ua/ua/science\\_kneu/csi/](https://kneu.edu.ua/ua/science_kneu/csi/)

<sup>69</sup> Центр науки та інновацій. – URL : [https://kneu.edu.ua/ua/science\\_kneu/csi/](https://kneu.edu.ua/ua/science_kneu/csi/)

<sup>70</sup> Центр науки та інновацій. – URL : [https://kneu.edu.ua/ua/science\\_kneu/csi/](https://kneu.edu.ua/ua/science_kneu/csi/)

<sup>71</sup> Звіт ректора Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна Бакірова В.С. за 2011–2017 роки. – 161 с. – URL : <http://www.univer.kharkov.ua/docs/work/zvit-rektora-2011-2017.pdf>.

розвитку, конкурентноздатності України у світі. Були виконані прикладні науково-дослідні роботи та розробки, що фінансуються МОН України. Відбувалась співпраця з підприємствами реального сектора економіки, організаціями-замовниками послуг шляхом виконання господарських договорів на науково-дослідні роботи. Здійснювались дослідження за міжнародними грантами і програмами.

Про ефективність наукової роботи науково-педагогічних співробітників, по відношенню до якої дослідницька компетентність виступає і умовою, і результатом, свідчать також <sup>72</sup>:

- кількість опублікованих статей, у тому числі в журналах, що мають ненульовий імпаکت-фактор та входять до міжнародних наукометричних баз даних;
- цитованість наукових статей і монографій;
- співпраця з міжнародними організаціями;
- кількість захищених дисертацій;
- звіти про НДР;
- наукові роботи, відзначені державними преміями;
- кількість молодих вчених та студентів, залучених до виконання НДР.

У високій публікаційній активності Університету переконає той факт, що заклад «посідає друге місце серед наукових установ і закладів вищої освіти України, поступаючись лише Київському національному університету імені Тараса Шевченка. Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна є лідером серед українських закладів вищої освіти за кількістю публікацій наукових статей у міжнародних виданнях. У 2016 році університет став лауреатом у категорії «За інтегрованість у світову науку. Університет із найбільшою кількістю публікацій, зроблених у міжнародній науковій співпраці» <sup>73</sup>.

Показовим є те що «п'ять об'єктів університету включено до переліку наукових об'єктів, що становлять національне надбання України (Гербарій, Когерентно-оптичний процесор зображень Астрономічної обсерваторії, Комплекс для дистанційного зондування навколосемного космічного простору Радіофізичної обсерваторії, Фонд книжкових пам'яток Центральної наукової бібліотеки, «Колекції ліній Drosophila» кафедри генетики та цитології біологічного факультету» <sup>74</sup>.

Підтвердженням результативності наукової роботи в Університеті є те, що упродовж 2011–2017 років одинадцять штатних наукових і науково-педагогічних працівників університету одержали Державні премії України в галузі науки і техніки <sup>75</sup>.

### ***Рейтингування як мотиватор розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних співробітників закладів вищої освіти***

За нинішніх умов стрімкого зростання ролі науки відчутно змінюється зовнішня мотивація науково-педагогічних працівників до дослідницької діяльності під впливом різних чинників. На інституційному рівні – це щорічний рейтинг науково-педагогічних працівників, який дозволяє виявити і відзначити високі професійні здобутки, а також посилатись на них під час зарахування на посади, розподілу навчального навантаження тощо. Нині такі рейтинги проводить кожний вітчизняний заклад вищої освіти. Однак ми не виявили, щоб подібні рейтинги використовувались для визначення кращих викладачів у межах всієї держави, як, наприклад, це роблять у Казахстані <sup>76</sup>.

Крім індивідуальних рейтингів, університети вдаються до проведення наукового рейтингу кафедр. Наприклад, у Запорізькому національному технічному університеті оцінювання кафедр здійснюють за п'ятьма групами індикаторів ефективності наукової діяльності <sup>77</sup>:

- I<sub>1</sub> – науково-педагогічний потенціал, підготовка науково-педагогічних кадрів;
- I<sub>2</sub> – результативність освітньо-наукової діяльності;
- I<sub>3</sub> – оприлюднення результатів наукової та науково-методичної діяльності;
- I<sub>4</sub> – міжнародна наукова діяльність та забезпечення академічної мобільності;
- I<sub>5</sub> – фінансова оцінка результатів наукової діяльності.

<sup>72</sup> Звіт ректора Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна Бакірова В.С. за 2011–2017 роки. – 161 с. – URL : <http://www.univer.kharkov.ua/docs/work/zvit-rektora-2011-2017.pdf>.

<sup>73</sup> Звіт ректора Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна Бакірова В.С. за 2011–2017 роки. – 161 с.

<sup>74</sup> Звіт ректора Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна Бакірова В.С. за 2011–2017 роки. – 161 с.

<sup>75</sup> Звіт ректора Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна Бакірова В.С. за 2011–2017 роки. – 161 с.

<sup>76</sup> Міністерство освіти і науки Республіки Казахстан. – URL : [www.edu.gov.kz/](http://www.edu.gov.kz/)

<sup>77</sup> Науковий рейтинг кафедр ЗНТУ — квітень 2018: сортування за групою індикаторів 1 / сайт Запорізького національного технічного університету. – URL : <http://zntu.edu.ua/naukovyy-reyting-kafedr-zntu-kviten-2018-sortuvannya-za-grupoju-indikatoriv-1>.

Як бачимо, в Україні започатковується практика колективного рейтингування наукових здобутків кафедр, проте відбувається це не настільки масово, як могло б бути.

### ***Державна політика в сфері наукової діяльності як рушій розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників***

Дії Уряду і МОН України зміцнюють престиж науки в державі, спрямовують входження вітчизняної науки до Європейського дослідницького простору. В першу чергу, це:

- розроблення Дорожньої карти інтеграції України до Європейського дослідницького простору (ERA-UA) <sup>78</sup>;
- запровадження державної атестації наукової (науково-технічної) діяльності закладів вищої освіти в <sup>79</sup>;
- поліпшення фінансування науки в університетах <sup>80</sup>;
- зростання темпів укладання угод із зарубіжними країнами про спільну дослідницьку роботу <sup>81</sup>.

Зокрема, у дорожній карті інтеграції України до Європейського дослідницького простору (ERA-UA) йдеться про такі пріоритети розвитку української науки <sup>82</sup>:

- розвиток дуального україно- та англомовного дослідницького середовища;
- розроблення чітких і прозорих критеріїв та процедур відбору та надання університетам статусу дослідницьких;
- посилення дослідницької функції науково-педагогічних працівників.

Цей документ окреслює можливості розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників на національному, регіональному та інституціональному рівнях.

Важливо й те, що у Дорожній карті акцентовано увагу на омолодженні наукових кадрів шляхом стимулювання молоді до наукової діяльності за допомогою «створення стійкої мотивації молоді до наукової та науково-технічної діяльності із застосуванням різних інструментів: оплата праці, умови роботи, забезпечення житлом тощо» <sup>83</sup>.

Державним бюджетом на 2019 рік передбачено на це 100 млн. гривень. Цьому нововведенню передувало розроблення МОН України та затвердження процедури фінансування, заснованої на диференційованому підході до оцінювання науки в університетах. Визначено сім напрямів оцінювання: аграрні науки та ветеринарія, військові науки та національна безпека, гуманітарні науки та мистецтво, суспільні науки, біологія та охорона здоров'я, математичні науки <sup>84</sup>.

Актуальними для розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників стають академічні обміни, стипендії на навчання, закордонні стажування. Про це свідчить розміщена на сайтах університетів інформація. Науково-педагогічні працівники все більше долучаються до виконання наукових досліджень на конкурсній основі не лише вітчизняних, а й зарубіжних проектів. Цим самим вони демонструють свій науковий потенціал і продовжують розвивати дослідницьку компетентність.

«Вітчизняні університети та наукові установи беруть активну участь у двосторонньому науково-технічному співробітництві в рамках міжурядових угод. Кількість проектів у рамках білатерального

<sup>78</sup> Дорожня карта інтеграції України до Європейського дослідницького простору (ERA-UA), схвалена рішенням колегії МОН України від 22.03.2018 протокол № 3/1-7. – 31 с. – URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/kolegiya-ministerstva/2018/05/1-dorozhnya-karta-integratsii-ukraini-do-evro.pdf>.

<sup>79</sup> Методика проведення державної атестації закладів вищої освіти в частині провадження ними наукової (науково-технічної) діяльності : проект / сайт МОН України. – 13 с. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-proekt-metodiki-provedennya-derzhavnoyi-atestaciyi-v-chastini-naukovoyi-ta-naukovo-tehnichnoyi-diyalnosti-zvo>.

<sup>80</sup> На 2019-й держава вперше передбачила кошти на базове фінансування науки в університетах – цей крок стане революційним для нашої наукової системи, – заступник Міністра Максим Стріха / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/na-2019-j-derzhava-vpershe-peredbachila-koshti-na-bazove-finansuvannya-nauki-v-universitetah-cej-krok-stane-revolucijnim-dlya-nashoyi-naukovoyi-sistemi-zastupnik-ministra-maksim-striha>.

<sup>81</sup> Перелік чинних угод, договорів, меморандумів / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/diyalnist/mizhnarodna-dilnist/mizhnarodni-naukovi-proekti/perelik-chinnih-ugod-dogovoriv-memorandumiv>.

<sup>82</sup> Дорожня карта інтеграції України до Європейського дослідницького простору (ERA-UA), схвалена рішенням колегії МОН України від 22.03.2018 протокол № 3/1-7. – 31 с.

<sup>83</sup> Дорожня карта інтеграції України до Європейського дослідницького простору (ERA-UA), схвалена рішенням колегії МОН України від 22.03.2018 протокол № 3/1-7. – 31 с.

<sup>84</sup> У держбюджеті вперше передбачили базове фінансування науки у вишах / сайт РБК-Україна. – URL : <https://www.rbc.ua/ukr/news/gosbyudzhete-vpershe-predusmotreli-bazovoe-1547467012.html>.

співробітництва у 2017 році зросла вдвічі порівняно з 2016 роком. Обсяг фінансування проектів у 2017 році зріс у 3,5 рази порівняно з минулим роком»<sup>85</sup>. Аналізуючи переліки спільних українсько-латвійських науково-дослідних проектів на період 2017–2018 роки<sup>86</sup>, ми з'ясували, що у 2017–2018 роках виконувались шість українсько-латвійських науково-дослідних проектів, з них чотири або 67 % припадають на університетські колективи, а саме<sup>87</sup>:

1. Пошук базового ефективного алгоритму біосенсорного експрес-контролю біохімічних параметрів розвитку онкологічного ураження та ефективності його лікування (Національний університет «Києво-Могилянська академія»).

2. Виготовлення, дослідження та комп'ютерне моделювання кераміки на основі нанопорошків YA1O3:Mn для новітніх дозиметрів іонізуючого випромінювання (Національний університет «Львівська політехніка»).

3. Мультимаркерний підхід для оцінки впливу гідроелектростанцій на довкілля (Тернопільський національний педагогічний університет ім. Володимира Гнатюка).

4. Іммігранти в суспільстві: виклики для освіти (Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова).

До цієї Угоди у 2018 році Уряд України схвалив постанову, що покращить співпрацю України та Латвії в сфері освіти і науки. За цією постановою: «Україна планує щороку надавати до 35 стипендій для бакалаврів, магістрів та науковців Латвії, а натомість латвійська сторона пропонуватиме українцям стипендії на навчання у вишах, дослідницькі роботи, участь у літніх школах»<sup>88</sup>.

Перелік спільних українсько-німецьких науково-дослідних проектів, затверджених для фінансування у 2017–2018 роках<sup>89</sup> налічував 12 проектів. Як і в попередньому прикладі на 66,6 %, а це – 8 проектів, виконувались університетськими співробітниками<sup>90</sup>:

1. Пошук базового ефективного алгоритму біосенсорного експрес-контролю біохімічних параметрів розвитку онкологічного ураження та ефективності його лікування (Національний університет «Львівська політехніка»).

2. Математичні моделі біо-медичних проблем (Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова).

3. Розробка способів поверхневого покриття елементів хімічного обладнання захисними частинками (Донецький національний технічний університет).

4. Плейотропні транскрипційні регулятори родини AdpA як знаряддя відкриття нових природних біоактивних сполук (Львівський національний університет імені Івана Франка).

5. На шляху до запровадження наукової галузі «Освіта дорослих і післядипломна освіта» в Україні. Розробка концепції спеціалізації «Освіта дорослих і післядипломна освіта» у вищих навчальних закладах України (Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича).

6. Внесок в науково-технічний трансфер Німеччина – Україна: Діалог експертів з очищення стічних вод від забруднення водою міста Маріуполя важкими металами і розвиток стратегій та процесів для скорочення викидів чорної металургії (Приазовський державний технічний університет).

7. Заходи по реформуванню структури та системи трансферу технологій в університетах (Київський національний університет імені Тараса Шевченка).

8. Розробка та поширення концепції Сприяння інтеграції науки, освіти та інновацій в Національному транспортному університеті м. Київ (CIREI) (Національний транспортний університет).

Щорічні звіти ректорів університетів, що знаходяться у вільному доступі на Інтернет-сайтах закладів вищої освіти, свідчать, що дослідницький потенціал університетських науковців проявляється та шліфується у

<sup>85</sup> Міжнародні наукові проекти / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/tag/mizhnarodni-naukovi-proekti>.

<sup>86</sup> Двосторонні наукові конкурси / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/diyalnist/mizhnarodna-dilnist/mizhnarodni-naukovi-proekti/dvostoronni-naukovi-konkursi>.

<sup>87</sup> Двосторонні наукові конкурси. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/diyalnist/mizhnarodna-dilnist/mizhnarodni-naukovi-proekti/dvostoronni-naukovi-konkursi>.

<sup>88</sup> Академічний обмін, стипендії на навчання та спільні дослідження – уряд схвалив постанову, що покращить співпрацю України та Латвії в сфері освіти і науки / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/akademichnij-obmin-stipendiyi-na-navchannya-ta-spilni-doslidzhennya-uryad-shvaliv-postanovu-sho-pokrashit-spivpracyu-ukrayini-ta-latviyi-v-sferi-osviti-i-nauki>.

<sup>89</sup> Двосторонні наукові конкурси. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/diyalnist/mizhnarodna-dilnist/mizhnarodni-naukovi-proekti/dvostoronni-naukovi-konkursi>.

<sup>90</sup> Двосторонні наукові конкурси. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/diyalnist/mizhnarodna-dilnist/mizhnarodni-naukovi-proekti/dvostoronni-naukovi-konkursi>.

дослідженнях за різними напрямками: «Тематика досліджень дуже різна і охоплює більш як 300 напрямів в усіх галузях наук. Наприклад, 2016 року виші та наукові установи МОН завершили понад 250 фундаментальних досліджень, 462 прикладних дослідження, закінчили виконання майже 5,2 тис робіт на замовлення промислового сектору та бізнесу. Вони працювали над тематикою, яка зараз у світі є найбільш актуальною та прогресивною – радіаційна і медична фізика, біофізика, спінтроніка, матеріалознавство тощо. Ще один важливий напрям досліджень – спрямований на підвищення обороноздатності та безпеки України<sup>91</sup>.

Для розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників необхідно, щоб одержані наукові результати ставали відомими широкому загалу і не лише в Україні. Саме тому для оприлюднення результатів, налагодження наукової комунікації на державному і міжнародному рівнях Міністерство освіти і науки України опікується підтримкою публікаційної активності та підвищенням якості наукових публікацій. Із цією метою виділено значне фінансування на забезпечення доступу до провідних наукометричних баз даних (Scopus, Web of Science та ін.), підготовлено відповідні рекомендації, організуються і проводяться семінари<sup>92</sup>. «У 2017 році Міністерство забезпечило доступ до найпопулярніших в науковому світі ресурсів Web of Science та Scopus, які стали не просто базами наукових видань і публікацій, а й інформаційними платформами з багатьма додатковими корисними аналітичними сервісами. З цією метою з державного бюджету було виділено 12,8 млн. грн. Важливо й те, що установи не просто отримали доступ до наукометричних ресурсів Обидві компанії-видавці Elsevier (Scopus) та Clarivate Analytics (Web of Science), на прохання Міністерства, погодилися проводити в Києві та регіонах семінари і тренінги з питань підвищення публікаційної активності науковців, написання якісних наукових статей, пошуку наукових видань для публікацій, планування наукової кар'єри»<sup>93</sup>.

На часі – створення в Україні власного відкритого індексу наукового цитування, «який стане не лише системою наукометричного моніторингу суб'єктів наукової діяльності України, а й активізує публікаційну активність науково-педагогічних працівників, яка відтепер виступає важливим показником наукової діяльності вченого»<sup>94</sup>.

Створення в Україні власного відкритого індексу наукового цитування<sup>95</sup>:

- «забезпечить науковців актуальною бібліографічною інформацією;
- дасть додаткову можливість оцінювати продуктивність вітчизняних вчених, установ та університетів;
- визначатиме рівень впливовості українських наукових видань, зокрема соціогуманітарних».

На наш погляд, можливість демонструвати високий рівень дослідницької компетентності зростає для науково-педагогічних працівників після набуття Україною асоційованого членства у програмі «Горизонт 2020»<sup>96</sup>. Тому до рушіїв розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників правомірно віднести асоційоване членство України у найбільшій Рамковій програмі Європейського Союзу з фінансування науки та інновацій. «У 2015 році Україна стала асоційованим членом Рамкової програми Європейського Союзу з досліджень та інновацій «Горизонт 2020». Дане членство надало українським учасникам рівноправний статус з їхніми європейськими партнерами, а також відкрило можливості впливу на формування змісту Програми»<sup>97</sup>. Одним із переможців конкурсів програми Горизонт-2020 став Національний університет «Львівська політехніка».

«Проект IMAGE Національного університету «Львівська політехніка» отримав 1 млн 692 тис євро за програмою ЄС з досліджень та інновацій «Горизонт 2020». У межах проекту науковці вивчать та запропонують нові шляхи використання анізотропних матеріалів. Отримані знання допоможуть створити новітні оптоелектронні пристрої та кристалічні наноккомпозити із заданою анізотропією. Це спростить

<sup>91</sup> Наука в університетах / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/nauka/nauka/nauka-v-universitetah>.

<sup>92</sup> Лілія Гриневич: кожен державний виш чи наукова установа зможе підключитися до Scopus та Web of Science за кошти бюджету – доступ забезпечать з 1 червня / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/liliya-grinevich-kozhen-derzhavnij-vish-chi-naukova-ustanova-zmozhe-pidklyuchitisya-do-scopus-ta-web-science-za-koshti-byudzhetu-dostup-zabezpechat-z-1-cherwnya>; 200 вишів та наукових установ уже мають доступ до Scopus та Web of Science за кошти бюджету / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/200-vishiv-ta-naukovih-ustanov-uzhe-mayut-dostup-do-scopus-ta-web-science-za-koshti-byudzhetu>.

<sup>93</sup> Міжнародні наукові проекти / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/tag/mizhnarodni-naukovi-proekti>.

<sup>94</sup> МОН планує запустити відкритий український індекс наукового цитування до кінця року / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-planuye-zapustiti-vidkritij-ukrayinskij-indeks-naukovogo-cituvannya-do-kincy-roku>.

<sup>95</sup> МОН планує запустити відкритий український індекс наукового цитування до кінця року / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-planuye-zapustiti-vidkritij-ukrayinskij-indeks-naukovogo-cituvannya-do-kincy-roku>.

<sup>96</sup> Горизонт 2020 / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/tag/gorizont-2020>.

<sup>97</sup> Горизонт 2020. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/tag/gorizont-2020>.



наукоємне виробництво не тільки в Україні, а й закордоном»<sup>98</sup>. «Те, що керівником проекту став професор кафедри телекомунікацій Анатолій Андрущак»<sup>99</sup> свідчить про високий рівень дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників університету «Львівська політехніка». Тож закономірно, що університет став першим вітчизняним закладом вищої освіти, який «у межах конкурсу MSCA-RISE програми «Горизонт 2020» отримав статус координуючої установи. Наразі до проекту мають долучитися ще восьмеро партнерів – університетів та фірм, що займаються вивченням технологій та наноінженерії»<sup>100</sup>.

Проведене дослідження вітчизняних і зарубіжних практик розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників показало, що результативність цього процесу суголосна із завданнями і функціями вищої освіти, визначеними UNESCO<sup>101</sup>:

- «просування знань шляхом проведення наукових досліджень є важливою функцією всіх систем вищої освіти, особливо на його третьому етапі. Необхідно заохочувати і зміцнювати новаторство, міждисциплінарність і трансдисциплінарність програм, переслідуючи довгострокову перспективу, орієнтовану на досягнення цілей і задоволення потреб у соціальній та культурній сферах. Слід забезпечувати відповідну збалансованість між фундаментальними і цільовими дослідженнями;

- особливе значення має зміцнення науково-дослідного потенціалу закладів вищої освіти, що займаються науковими дослідженнями, оскільки підвищення якості освіти і наукових досліджень відбувається в тих випадках, коли науково-освітнє середовище закладу забезпечує їх високий рівень розвитку. Цим закладам слід надавати необхідну матеріальну і фінансову підтримку з боку як державних, так приватних джерел»<sup>102</sup>.

У вітчизняній практиці одним із прикладів реалізації цього положення Всесвітньої декларації про вищу освіту для XXI століття є надання окремим університетам статусу дослідницьких: «Національному закладу вищої освіти, що забезпечує проривний розвиток держави в певних галузях знань за моделлю поєднання освіти, науки та інновацій, сприяє її інтеграції у світовий освітньо-науковий простір, має визнані наукові здобутки, може надаватися статус дослідницького університету»<sup>103</sup>.

Таким чином, є всі підстави зробити висновок, що державна політика в сфері наукової діяльності є впливовим рушієм розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників, що виводить на якісно новий рівень дослідницьку діяльність кожного науково-педагогічного працівника.

### ***Розвиток дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників і види освіти***

Включення підготовки докторів філософії і докторів наук до рівнів вищої освіти, розширення міжнародної співпраці в галузі освіти і науки, а також модернізація підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників вказують на те, що всі види освіти (формальна, неформальна, інформальна) мають відношення до розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників.

До формальної освіти належить освіта, «яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою»<sup>104</sup>. У межах цієї освіти дослідницька компетентність проходить три етапи розвитку – пропедевтичний, започаткування і становлення. Її характерними особливостями щодо розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників на етапі становлення є виконання досліджень, написання і захист кандидатської дисертації в умовах спеціально організованого освітнього процесу, і при цьому велика відповідальність покладається на наукових керівників, чия праця обліковується та оплачується.

<sup>98</sup> Проект Львівської політехніки отримав понад 1,5 млн євро за програмою ЄС «Горизонт 2020» / сайт МОН України. – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/proekt-lvivskoyi-politehniki-otrimav-ponad-15-mln-yevro-za-programoyu-yes-gorizont-2020>.

<sup>99</sup> Проект Львівської політехніки отримав понад 1,5 млн євро за програмою ЄС «Горизонт 2020». – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/proekt-lvivskoyi-politehniki-otrimav-ponad-15-mln-yevro-za-programoyu-yes-gorizont-2020>.

<sup>100</sup> Проект Львівської політехніки отримав понад 1,5 млн євро за програмою ЄС «Горизонт 2020». – URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/proekt-lvivskoyi-politehniki-otrimav-ponad-15-mln-yevro-za-programoyu-yes-gorizont-2020>.

<sup>101</sup> Всемирная Декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры. – Париж, 1998 / Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL : <http://docs.cntd.ru/document/901839539>.

<sup>102</sup> Всемирная Декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры. – URL : <http://docs.cntd.ru/document/901839539>.

<sup>103</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – Ст. 30. – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

<sup>104</sup> Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. – Ст. 8. – URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

Формальна освіта для третього етапу розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників створює умови і забезпечує формування необхідних для проведення наукового дослідження умінь, серед яких, за нашим дослідженням, домінують:

- аналізувати й оцінювати наукові матеріали, виконувати певного типу дослідження, планувати науково-дослідницьку роботу, вміти спостерігати, збирати та обробляти дані;
- систематизувати і класифікувати факти і явища;
- здійснювати кількісний і якісний аналіз результатів дослідження, опанування академічним письмом та деякі інші.

Після формальної освіти, подальший розвиток дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника переходить у площину неформальної та інформальної освіти. «Неформальна освіта – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій»<sup>105</sup>. Можливості цього виду освіти в плані розвитку дослідницької компетентності стрімко зростають. Це зумовлено необхідністю підвищувати кваліфікацію науково-педагогічних працівників<sup>106</sup>, посилювати роль дослідницької складової професійної діяльності науково-педагогічних працівників<sup>107</sup>. Цей вид освіти більшою мірою стосується післядипломної освіти, яку нині можуть надавати наукові установи НАПН України, проліцензувавши освітню діяльність у сфері вищої освіти за конкретною галуззю знань і спеціальністю.

У розвитку дослідницької компетентності на всіх етапах присутня інформальна освіта. «Інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю...»<sup>108</sup>. І все ж особливе значення вона має на продуктивному етапі та етапі створення наукової школи. Для зазначених етапів розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника інформальна освіта є основною, визначальною в сенсі наукового зростання.

## Висновки

Визнання на законодавчому рівні дослідницької діяльності як невід'ємної складової професійної діяльності науково-педагогічних працівників, окреслення її ролі у підготовці здобувачів вищої освіти, запровадження третього (освітньо-наукового рівня) вищої освіти, необхідність систематичного використання наукових досягнень у викладанні навчальних дисциплін, результатів власних наукових досліджень науково-педагогічних працівників є незаперечним доказом ролі дослідницької діяльності у професійному зростанні науково-педагогічних працівників.

У вітчизняній практиці розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників новаційним стало диференціювання підготовки магістрів, й запровадження освітньо-наукового рівня вищої освіти. Надалі вбачаємо перспективним запровадження диференційованої підготовки докторів філософії як викладачів або науковців.

Автономія закладів вищої освіти дозволяє розробляти й ліцензувати власні програми підготовки докторів філософії. Відтак, мають місце суттєві розбіжності у переліках і змісті навчальних дисциплін, підходах до формування компетентностей здобувачів третього рівня вищої освіти, в тому числі й дослідницької. Тому видається доцільним проведення цілеспрямованих досліджень підготовки докторів філософії у вітчизняних і зарубіжних закладах вищої освіти.

Вітчизняний досвід професійного розвитку науково-педагогічних працівників характеризується зростанням кількості наукових шкіл, засновниками яких є вчені, котрі успішно поєднують наукову діяльність з викладацькою. На часі – вирішення питання про офіційне визнання державою наукових шкіл вчених, котрі працюють викладачами в університетах. Для цього мають бути розроблені об'єктивні критерії.

У науковій діяльності вітчизняних і зарубіжних університетів намітилась тенденція до запровадження нових форм розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників на основі угод про співпрацю з міжнародними установами та університетами, розроблення положень, кодексів, рейтингів, що

<sup>105</sup> Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. – Ст. 8. – URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

<sup>106</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – Ст. 60. – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

<sup>107</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – Ст. 65–66.

<sup>108</sup> Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. – Ст. 8.

тощо врегулювання і стимулювання дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників.

Державна політика у сфері наукової діяльності спрямована на входження України у Європейський дослідницький простір, створення умов для розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників, що характеризуються довгостроковими перспективами. Серед потужних стимулів розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників відзначимо такі: асоційоване членство України у програмі «Горизонт 2020»;

- запровадження державної атестації закладів вищої освіти в частині провадження ними наукової (науково-технічної діяльності);
- поліпшення фінансування науки в університетах;
- дії МОН України, спрямовані на створення відкритого українського індексу наукового цитування;
- укладання угод із зарубіжними країнами про спільну дослідницьку роботу, одержання грантів на виконання наукових досліджень та ін.

Вітчизняній практиці притаманне розширення можливостей, форм і способів розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників. Розвиток дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників у високорейтингових університетах світу відбувається в умовах належного фінансування та матеріально-технічного забезпечення дослідницької діяльності наукових і науково-педагогічних працівників, відзначається більш високою часткою наукової роботи у професійній діяльності науково-педагогічних працівників, втіленням принципу єдності навчальної й дослідницької діяльності у підготовці здобувачів вищої освіти. Тому зарубіжний досвід, що стосується розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників, заслуговує на впровадження у вітчизняних закладах вищої освіти.

Розглянуте не вичерпує всіх заходів, спрямованих на розвиток дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників у нашій державі. Сьогодення університетської науки перебуває під впливом значної кількості чинників і тільки від науково-педагогічних працівників залежить, наскільки вони захочуть і зможуть ними скористатись.

В умовах модернізації вищої освіти постійний розвиток дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників набуває пріоритетності і потребує розроблення технології успішного перебігу цього процесу. Вивчення, узагальнення та вираховування кращих вітчизняних і зарубіжних практик є концептуально важливим для розроблення технології розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників.

## 2.2. Розвиток ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: аналіз провідного зарубіжного та вітчизняного досвіду

*Ірина Регейло,  
доктор педагогічних наук,  
старший науковий співробітник,  
головний науковий співробітник  
відділу інтеграції вищої освіти і науки  
Інституту вищої освіти НАПН України*

### Вступ

Початок XXI століття характеризується докорінною зміною парадигми у вищій освіті України, що є передумовою та фундаментом розвитку самої освіти та соціального й економічного зростання держави в цілому. Європейсько-орієнтована трансформація вищої освіти зумовлює всебічну її імплементацію, починаючи від «творення нової моделі управління вищою освітою – за своєю світоглядною основою (принципи, цінності) та інституційно-організаційною формою... на всіх рівнях управління – від національного до інституційного»<sup>1</sup>. Утім вирішальним у проведенні такої реформи є «необхідність змін на рівні системи цінностей та установок академічної громади»<sup>2</sup>. Крім того, сучасні виклики, що постали перед країною в умовах гібридної війни, зобов'язують на законодавчому рівні утвердити фундаментальні цінності суспільства – «свободу, демократію, рівність, повагу до верховенства права, прав людини та гідності»<sup>3</sup>, що є основою Європейського Союзу. Ураховуючи це, актуальним є висвітлення вітчизняного та зарубіжного досвіду щодо проблеми цінностей вищої освіти загалом і діяльності науково-педагогічних працівників зокрема.

### Законодавчі та нормативно-правові засади проблеми дослідження

Базовим законом, що визначає вектор розвитку України у глобалізованому світі є Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом<sup>4</sup>. Зокрема в Угоді вказується, що відносини між сторонами ґрунтуються на таких спільних цінностях, а саме<sup>5</sup>: «повазі до демократичних принципів, верховенства права, ефективного врядування, прав людини і основоположних свобод, у тому числі прав осіб, які належать до національних меншин, недискримінації осіб, які належать до меншин, і повазі до різноманітності, людської гідності та відданості принципам вільної ринкової економіки, які сприяють участі України в Європейських політиках».

Щодо вищої освіти, то в ст. 431 цієї Угоди відображено фундаментальні цінності Болонського процесу, зокрема<sup>6</sup>:

<sup>1</sup> Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу університетів: теоретичні основи. *Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку лідерського потенціалу університетів у контексті глобального лідерства* (частинна I): препринт (аналітичні матеріали) / Авт кол.: О. Боднарук, К. Жданова, С. Калашнікова, С. Курбатов, О. Паламарчук, І. Прохор, О. Щербаківа; за заг. ред. С. Калашнікової. – К.: Інститут вищої освіти НАПН України, 2015. – 153 с. – С. 16.

<sup>2</sup> Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу університетів: теоретичні основи. *Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку лідерського потенціалу університетів у контексті глобального лідерства* (частинна I): препринт (аналітичні матеріали). – К.: Інститут вищої освіти НАПН України, 2015. – 153 с. – С. 4.

<sup>3</sup> Strengthening European Identity through Education and Culture. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The European Commission's contribution to the Leaders' meeting in Gothenburg, 17 November 2017. Strasbourg, 14.11.2017. – URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0673&from=EN> (дата звернення: 25.09.2018).

<sup>4</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : ратифіковано Законом України від 16.09.2014 № 1678-VII. – К., 2014. – URL : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011/](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011/). (дата звернення: 01.08.2017). Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – 2017. – Ч. I. – № 8 (313).

<sup>5</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : ратифіковано Законом України від 16.09.2014 № 1678-VII. – К., 2014. – URL : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011/](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011/). (дата звернення: 01.08.2017). Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – 2017. – Ч. I. – № 8 (313). – С. 114–122.

<sup>6</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : ратифіковано Законом України від 16.09.2014 № 1678-VII. – К., 2014. – URL : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011/](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011/). (дата звернення: 01.08.2017). Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-

«Стаття 431. Сторони зобов'язуються активізувати співробітництво в галузі вищої освіти, зокрема, з метою:

- a) реформування та модернізації систем вищої освіти;
- b) сприяння зближенню у сфері вищої освіти, яке відбувається в рамках Болонського процесу;
- c) підвищення якості та важливості вищої освіти;
- d) поглиблення співробітництва між закладами вищої освіти;
- e) розширення можливостей закладів вищої освіти;
- f) активізації мобільності студентів та викладачів;
- g) увага приділятиметься співробітництву в галузі освіти з метою спрощення доступу до отримання вищої освіти».

Одним із системоутворюючих законів, який прийнято в 2018 році та який привернув увагу громадськості, був Закон України «Про національну безпеку України»<sup>7</sup>. У цілому Законом вперше утверджено систему національних цінностей через фундаментальні засади державної політики, основи, принципи та цілі, а також потенційні загрози. Саме на основі тріади «національні цінності – національні інтереси – національні цілі»<sup>8</sup>, де цінності є пріоритетними, Закон об'єднує та унормовує Стратегію національної безпеки, Стратегію воєнної безпеки, Стратегію кібербезпеки, Стратегію громадської безпеки та Стратегію розвитку оборонно-промислового комплексу України. Провідною ідеєю документу є захист з боку держави найвагоміших цінностей для<sup>9</sup>:

«громадянина України – життя і гідності, конституційних прав і свобод, безпечних умов життєдіяльності;

суспільства – його демократичних цінностей, добробуту та умов для сталого розвитку;  
держави – її конституційного ладу, суверенітету, територіальної цілісності та недоторканості;  
території навколишнього природного середовища – від надзвичайних ситуацій».

З огляду на це, у період трансформації національних цінностей, що нині відбуваються в українському суспільстві в цілому, потребують нового переосмислення цінності науково-педагогічних працівників та вибудовування їх нового змісту.

Підтвердженням ґрунтовного перегляду значущості цінностей зокрема, у сфері освіти, є ухвалення Закону України «Про освіту»<sup>10</sup> у редакції 2017 року. Для порівняння, у Законі України «Про освіту»<sup>11</sup> (1991 р.) термін «цінності» згадувався лише як один з-поміж основних принципів освіти – «пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей» та один з обов'язків батьків, педагогічних і науково-педагогічних працівників «виховувати повагу до національних, історичних, культурних цінностей українського та інших народів»<sup>12</sup>.

У Законі України «Про освіту»<sup>13</sup> (2017 р.) цінності: вперше наведені у визначенні терміну «освіта»; є одним із вагомих чинників мети освіти; віднесено до обов'язкових складових здобуття компетентностей і результатів навчання (ст. 1), громадянської освіти, умови для якої створює держава (ст. 5), засад державної політики та принципів освітньої політики (ст. 6), мистецької освіти (ст. 21), прав та обов'язків педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників (ст. 54), батьків здобувачів освіти (ст. 55), інших осіб, які залучені до освітнього процесу. Загалом у цьому Законі налічується 66 термінів, які застосовуються не менше двох разів, що характеризують цінності і ціннісні орієнтації<sup>14</sup>. Найбільш «ґрунтовно згадані аспекти відображено для повної загальної середньої (початкової, базової середньої та профільної середньої) освіти, що пов'язано з основним періодом формування систем цінностей особи»<sup>15</sup>.

---

педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – 2017. – Ч. I. – № 8 (313).

<sup>7</sup> Про національну безпеку : Закон України від 15.03.2018 № 2337-VIII. *Голос України*. № 122 (6877). – 2018. – С. 10–13.

<sup>8</sup> Стратегічне планування: вирішення проблем національної безпеки : монографія. – К. : НІСД, 2010. – 288 с. – С. 19.

<sup>9</sup> Про національну безпеку : Закон України від 15.03.2018 № 2337-VIII. *Голос України*. № 122 (6877). – 2018. – С. 10–13. – С. 10.

<sup>10</sup> Про національну безпеку : Закон України від 15.03.2018 № 2337-VIII. *Голос України*. № 122 (6877). – 2018. – С. 10–13. – С. 10.

<sup>11</sup> Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII. – URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12> (дата звернення: 25.09.2018).

<sup>12</sup> Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII.

<sup>13</sup> Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. – URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 25.09.2018).

<sup>14</sup> Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія*. *Вісник НАПН України*. – 2018. № 1 (98). – С. 5–19.

<sup>15</sup> Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія*. *Вісник НАПН України*. – 2018. № 1 (98). – С. 5–19. – С. 17.

Утім початком відліку введення цінностей до визначення складових компетентності і результатів навчання на законодавчому та нормативно-правовому рівнях слугувала Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341<sup>16</sup>. Про цінності йдеться і у Законі України «Про вищу освіту»<sup>17</sup>, зокрема щодо визначення вищої освіти, компетентностей і результатів навчання (ст. 1), а також цінності встановлено одним з основних завдань закладу вищої освіти у формуванні особистості і «збереженні та примноженні моральних, культурних, наукових цінностей і досягнень суспільства» (ст. 26)<sup>18</sup>.

Особливу увагу до проблеми цінностей зокрема, молодіжної аудиторії звернуто Міністром молоді та спорту України І. Ждановим в щорічній доповіді Президенту України, Верховній Раді України про становище молоді в Україні (за підсумками 2015 року) «Ціннісні орієнтації сучасної української молоді»<sup>19</sup> та постанові Верховної Ради України «Про Рекомендації парламентських слухань про становище молоді в Україні на тему: «Ціннісні орієнтації сучасної української молоді» від 23 лютого 2017 р. № 1908<sup>20</sup>. Аналіз наведених документів дає змогу зробити висновок, що в період суспільних перетворень та викликів, що постали перед нашою державою, істотно змінилися показники ціннісних орієнтацій сучасної молоді, суттєво підвищилися демократичні, державницькі цінності і національно-патріотичні її переконання<sup>21</sup>.

У цілому в законодавчому та нормативно-правовому полі простежується тенденція щодо переосмислення ставлення з боку органів державної влади до проблеми цінностей у суспільстві, в освіті, усіх учасників освітнього процесу, про що свідчать й інші нормативно-правові акти, згідно з якими формування ціннісних орієнтирів визнано фундаментальними<sup>22</sup>.

### Дослідження проблеми цінностей у вітчизняному освітньо-науковому просторі

У науковому просторі впродовж багатьох століть проблема цінностей була однією з головних, оскільки, з одного боку, охоплювала всі сфери діяльності людини і привертала велику увагу вчених, з іншого – складність природи феномену цінностей зумовлювала численні дискусії з боку багатьох дослідників. З-поміж найбільш уживаних термінів і понять варто виділити «цінність», «ціннісні орієнтації», «ціннісне ставлення», «аксіологічні орієнтири» тощо. З огляду на це, концепція нашого дослідження базується на засадах міждисциплінарного, системного, компетентнісного, діяльнісного, особистісно зорієнтованого, культурологічного, аксіологічного, соціального, синергетичного та акмеологічного підходів, що дає змогу всебічно врахувати специфіку і багатогранність цінностей у цілому і науково-педагогічних працівників зокрема<sup>23</sup>.

Актуальним є представлення проблеми цінностей у площині «взаємодії різних галузей наукового знання у вивченні одного й того ж об'єкта складної реальності»<sup>24</sup>, оскільки в наукових працях учених у галузях філософії, соціології, психології та педагогіки простежується велике різноманіття щодо інтерпретації категорії цінностей, їх класифікації тощо з огляду на їх різні теоретичні та емпіричні засади.

<sup>16</sup> Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. – URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF> (дата звернення: 25.09.2018).

<sup>17</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. – URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 25.09.2018).

<sup>18</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII.

<sup>19</sup> Ціннісні орієнтації сучасної української молоді. Щорічна доповідь Президенту України, Верховній Раді України про становище молоді в Україні (за підсумками 2015 року) / редкол.: Жданов І. О., гол. ред. коллег., Ярема О. Й., Беляєва І. І. та ін. Київ, Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики. – 2016. – 200 с.

<sup>20</sup> Про Рекомендації парламентських слухань про становище молоді в Україні на тему: «Ціннісні орієнтації сучасної української молоді» : постанова Верховної Ради України від 23.02.2017 № 1908-VIII. – URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1908-19> (дата звернення: 25.09.2018).

<sup>21</sup> Регейло І.Ю. Особливості ціннісної компетентності викладача в умовах закладів вищої освіти. *Професійна педагогіка і андрагогіка: актуальні питання, досягнення та інновації* : матеріали міжнародної наук.-практ. конф. (м. Кривий Ріг, 20-21 листопада 2017 р.). – Кривий Ріг : КДПУ, 2017. – С. 22–26.

<sup>22</sup> Про Стратегію національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2016–2020 роки : Указ Президента України від 13.10.2015 № 5580/2015. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580/2015> (дата звернення: 25.09.2018); Про схвалення Концепції розвитку громадянської освіти в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.10.2018 № 710-р. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/710-2018-p>. (дата звернення: 25.09.2018).

<sup>23</sup> Reheilo Iryna. The System of Universities' Academic Staff Values: Methodological Aspect. *Education: Modern Discourses*. – 2018. – № 1. – Р. 89–105.

<sup>24</sup> Сисоєва С.О. Дисциплінарні дослідження в галузі педагогіки: освітологічний контекст. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики* (до 25-річчя НАПН України) : зб. наук. праць. Київ, вид. дім «Сам». – 2017. – 400 с. – С. 23–27. – С. 25.

Здійснюючи аналіз історичної ретроспективи як категорії філософії, поняття «цінності» визначається як <sup>25</sup>:

«об'єкти навколишнього світу, що виявляють позитивне або негативне значення для людини і суспільства»;

«...людська, соціальна категорія, за допомогою якою вимірюються суспільні та природні предмети та явища, властивості предмета або явища; ідеал, мета, спрямованість, орієнтири в предметній чи соціальній дійсності»;

«...ставлення людини до навколишніх предметів і явищ» та ін.

Наскрізним є висновок про визнання людини найвищою цінністю, буття якої детермінується через її духовний світ та самореалізацію і є ключовим пріоритетом особистості <sup>26</sup>.

Нового змісту дослідження проблеми цінностей набуває у сучасному вітчизняному освітньо-науковому просторі. Зокрема, у філософії вчені зосередили увагу на вивченні:

- цінностей у площині історико-філософського екскурсу (М. Підлісний і В. Шубін <sup>27</sup>) та їх трансформації у процесі історичного розвитку суспільства і громадянської інституалізації в Україні (В. Зінченко <sup>28</sup>);

- аксіологічного змісту спрямованості національної освіти (В. Кремень <sup>29</sup>) та її ролі як самобутнього, ціннісно значущого соціокультурного феномена у загальній структурі трансформацій у сучасній Україні (В. Огнев'юк <sup>30</sup>);

- цінностей українського суспільства на основі світоглядно-компетентнісного підходу (В. Рябченко <sup>31</sup>);

- цінностей як аксіологічної безпеки, що є вищим рівнем забезпечення національної безпеки держави (І. Зязюн <sup>32</sup>);

- цінностей освіти в епоху глобалізації (С. Клепко <sup>33</sup>);

- усвідомлення самоцінності якісної вищої освіти як особистісного, так і національного надбання (П. Саух <sup>34</sup>), сутності етичних цінностей сучасної університетської освіти та їх функціональної значущості для всієї системи вищої освіти (Н. Бойченко <sup>35</sup>).

Утім провідною є думка, що вища освіта «повинна сама генерувати демократичні цінності, «постачати» суспільству випускників, які вже опанували основні навички демократичного стилю життя» <sup>36</sup>. За таких умов незмінними залишаються традиційні цінності <sup>37</sup>: «знання як цінність, неперервна освіта як цінність, культура передачі знань як цінність».

Виключно важливим для нашого дослідження є виокремлення Н. Бойченко <sup>38</sup> корпоративних цінностей, що сповідують усі працівники університету, які забезпечують його діяльність, і академічних цінностей університету, які охоплюють науково-педагогічних працівників і здобувачів вищої освіти. До них дослідниця відносить, насамперед, академічну чесність, академічну свободу, академічну мобільність за

<sup>25</sup> Горлач М.І., Кремень В.Г., Ніколаєнко С.М., Требін М.П. та ін. Основи філософських знань. Філософія, логіка, етика, естетика, релігієзнавство : підручник. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 1027 с. – С. 466.

<sup>26</sup> Філософський енциклопедичний словник / В.І. Шинкарук (голова редколегії) та ін. ; Л.В. Озадовська, Н. Поліщук (наукові редактори) ; І.О. Покаржевська (художнє оформлення). – К. : Абрис, 2002. – 742 с. – С. 492.

<sup>27</sup> Підлісний М.М., Шубін В.І. Філософія цінностей: історія і сучасність. – Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ ; Ліра ЛТД, 2017. – 200 с.

<sup>28</sup> Зінченко В.В. Ціннісний контекст системних суспільних трансформацій і громадянської інституалізації в Україні в умовах глобалізаційних процесів. *Вища освіта як фактор подолання ціннісного розколу в Україні* : монографія / авт. кол.: З. Самчук (керівник), Т. Андрущенко, В. Баранівський, О. Бульвінська та ін. – К., 2015. – 377 с. – С. 280–327.

<sup>29</sup> Кремень В.Г. Аксіологічний зміст спрямованості національної освіти в Україні. *Соціально-гуманітарні вектори педагогіки вищої школи* : мат-ли Третьої міжнародної наукової конференції, присвяченої 15-річчю кафедри ЮНЕСКО «Філософія людського спілкування». – Харків, ХНТУСГ ім. П. Василенка, 2011. – С. 8–14.

<sup>30</sup> Огнев'юк В.О. Освіта в системі цінностей сталого людського розвитку. – К. : Знання України, 2003. – 448 с.

<sup>31</sup> Рябченко В.І. Світоглядно-компетентнісний підхід як засіб подолання ціннісного розколу. *Вища освіта як фактор подолання ціннісного розколу в Україні* : монографія. – К., 2015. – 377 с. – С. 198–228.

<sup>32</sup> Зязюн І.А. Криза цінностей – катастрофа суспільств і держав. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. – 2010. – Вип. 2. – С. 7–20.

<sup>33</sup> Клепко С. Цінності буття і цінності освіти в контексті глобалізації. *Дайджест «Школа – парк» педагогічних ідей та технологій*. – 2005. – № 1–2. – С. 25–35.

<sup>34</sup> Саух П.Ю. Вища освіта в очікуванні майбутнього ренесансу: проблеми й перспективи. український контекст. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні : актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України)* : зб. наук. праць. – К. : Вид. дім «Сам», 2017. – С. 328–344.

<sup>35</sup> Бойченко Н.М. Сучасний університет: ціннісно-етичний вимір : монографія. – К. : Промінь, 2015. – 296 с.

<sup>36</sup> Бойченко Н.М. Сучасний університет: ціннісно-етичний вимір : монографія. – 2015. – 296 с. – С. 197.

<sup>37</sup> Бойченко Н.М. Сучасний університет: ціннісно-етичний вимір : монографія. – 2015. – 296 с. – С. 256.

<sup>38</sup> Бойченко Н.М. Сучасний університет: ціннісно-етичний вимір : монографія. – 2015. – 296 с.

дотримання морально-етичного принципу.

У соціології впродовж ХХ ст. поняття цінності розглядалося як еталон, норма, соціальна поведінка, мотивація тощо. Незважаючи на різні концепції, заслуговують на увагу праці, ключовим підходом в яких є ціннісні орієнтації, що визначають поведінку людини. В Україні соціологію цінностей виокремлено в пріоритетний науковий напрям дослідження (К. Чернова, О. Савчук, М. Нахабич<sup>39</sup>; В. Бакіров, А. Ручка<sup>40</sup>; Ю. Шайгородський<sup>41</sup>; Є. Головаха<sup>42</sup>) за категоріальною тріадою «суспільство—культура—особистість, де концепт «цінність» майже автоматично набуває міждисциплінарного статусу»<sup>43</sup>. Міждисциплінарність зумовлена тим, що для розуміння концепту цінностей необхідно враховувати, з одного боку, «предметний-суб'єктний», з іншого – «індивідуальний-соціальний аспекти їх існування і вияву»<sup>44</sup>.

Загалом вітчизняними соціологами доведено, що ціннісні орієнтації – це «соціальні цінності, які поділяються особою, виступають метою життя і основними засобами їх досягнення і тому набувають функції найважливіших регуляторів соціальної поведінки індивідів»<sup>45</sup>. Обґрунтовано таку типологію цінностей<sup>46</sup>:

«смишловиттєві цінності (уявлення про добро і зло, щастя, мету і сенс життя та ін.);

вітальні (від лат. *vita* – життя) (цінності життя, здоров'я, особистої безпеки, добробуту, сім'ї тощо);

цінності суспільного визнання і покликання (любов до праці, соціальне становище, служіння людям тощо);

цінності міжособистісного спілкування (чесність, безкорисливість, доброзичливість);

демократичні цінності (права людини, свобода совісті, слова, переконань, національний суверенітет тощо);

партикулярні цінності (відданість Батьківщині, сім'ї, віра в Бога тощо)».

Водночас основою для ціннісно-орієнтаційного самовизначення особи є «принципи визнання суб'єктивної вагомості ціннісних орієнтацій»<sup>47</sup>.

Особливо широко представлені результати соціологічних досліджень, проведених А. Ручкою<sup>48</sup>; Є. Головахою, Н. Паніною, А. Горбачиком<sup>49</sup>; О. Балакіревою<sup>50</sup> та ін. щодо визначення соціальних, економічних, політичних, демократичних, сімейних тощо цінностей у суспільстві, ціннісних орієнтацій зокрема. Зроблено висновок, що в умовах суспільних трансформацій в Україні відбувається вибудовування нового світогляду, зміна орієнтацій з пасивно-споживацької на активно-діяльнісну, що дасть змогу повноцінно реалізувати потенціал людського капіталу.

У галузі *психології* цінності особистості розглядалися як мотиви, установки, переконання, очікування, а також як ціннісно-смишлові відносини особистості зі встановленими відповідними взаємозв'язками<sup>51</sup>, де найбільш значущими визначено духовні цінності, віддзеркалюючись через відповідальність, людяність,

<sup>39</sup> Чернова К.О., Савчук О.В., Нахабич М.А. Трансформація системи цінностей освіти в сучасному Українському суспільстві. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. – 2012. – № 14. – С. 78–88.

<sup>40</sup> Бакіров В.С., Ручка А.О. Соціологія цінностей сьогодні. *Проблеми розвитку соціологічної теорії* : матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф., (2 лист. 2012 р. м.Київ) / під заг.ред. Судакова В.І., Куценко О.Д. – К. : Логос, 2013. – С. 5–17.

<sup>41</sup> Шайгородський Ю. Ціннісний вимір політичної реальності. *Наукові записки ІПІЕНД ім. І.Ф. Кураса НАН України*. – 2010. – Вип. 5 (49). – С. 33–40.

<sup>42</sup> Головаха Е.И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности. *Психология личности в трудах отечественных психологов*. – СПб. : Питер, 2000. – С. 256–269.

<sup>43</sup> Бакіров В.С., Ручка А.О. Соціологія цінностей сьогодні. *Проблеми розвитку соціологічної теорії* : матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (2 лист. 2012 р. м. Київ). – К. : Логос, 2013. – С. 11.

<sup>44</sup> Бакіров В.С., Ручка А.О. Соціологія цінностей сьогодні. *Проблеми розвитку соціологічної теорії* : матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (2 лист. 2012 р. м. Київ). – К. : Логос, 2013. – С. 11.

<sup>45</sup> Перегуда Є.В. Соціологія: навч. посібник. – К. : КНУБА, 2012. – 140 с. – С. 42.

<sup>46</sup> Тематичний словник-довідник з соціології / за ред. В.В. Кохана; укл. А. Александровська, Є. Буга, Ю. Ткачук та ін. – Чернівці : Чернівецьк. нац. ун-т, 2009. – С. 60–61.

<sup>47</sup> Васютинський В.О. Бідність у контексті ціннісно-орієнтаційного самовизначення особи: методичні підходи. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. – 2014. Психологія. – № 1. – С. 15–18.

<sup>48</sup> Ручка А.О. Ціннісні пріоритети населення України за умов суспільних трансформацій. *Українське суспільство: 20 років незалежності. Соціологічний моніторинг* : аналітичні матеріали. – К. : Інститут соціології, 2011. – Т. 1. – 570 с.

<sup>49</sup> Головаха Є., Паніна Н. Українське суспільство 1992–2008: Соціологічний моніторинг. –К., 2008. – 85 с.; Головаха Є., Горбачик А. Тенденції соціальних змін в Україні та Європі: за результатами «Європейського соціального дослідження» 2005–2007–2009–2011. – К. : Інститут соціології НАН України, 2012. – 119 с.

<sup>50</sup> Ціннісні орієнтації сучасної молоді України (за результатами досліджень) : інформ. брошура. – К. : СПД Соколянський А.Ю., 2011. – 23 с.; Балакірева О. М., Бондар Т. В. Молодь України: спосіб життя та ціннісні орієнтації. *Український соціум*. – 2010. – № 4(35). – С. 201–230; Балакірева О.М. Ціннісні орієнтації українського суспільства: 1996 – 1999 – 2006 рр. *Український соціум*. – 2008. – № 2. – С. 135–164.

<sup>51</sup> Выготский Л.С. Психология. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. – 1008 с. (Серия «Мир психологии»).



любов<sup>52</sup>, як спрямованість, що вибудовує структуру особистості та людські відносини<sup>53</sup>.

У педагогічній психології з-поміж наукового доробку вітчизняних учених у ціннісно-смысловій сфері наскрізним є концепт духовності та простежуються декілька підходів, на основі яких досліджується феномен цінностей. Зокрема, пріоритетними є:

- особистісно орієнтований підхід, що у процесі виховання забезпечує усвідомлені, смислові утворення людини та сходження особистості до духовно-моральної культури (І. Бех<sup>54</sup>);

- духовно-особистісний підхід, обґрунтований на основі принципів духовно-особистісної інтеграції, ієрархічності та ціннісно-смыислової детермінації (Е. Помиткін<sup>55</sup>).

З-поміж новітніх наукових студій привертають увагу праці, присвячені аксіогенезу особистості, розуміння якого досягалося такими методами:

- аксіопсихологічної герменевтики «з механізмом первинного інтуїтивного-емоційного вчування і вторинного феноменологічного рефлексування суб'єктивної реальності особистості» (З. Карпенко<sup>56</sup>);

- становлення цінностей особистості із застосуванням феноменологічно-синергетичного підходу в культурному просторі (Л. Романюк<sup>57</sup>) та рівневого підходу в площині генетичного та функціонального аналізу (І. Галян, О. Галян<sup>58</sup>).

Ключовим у педагогіці є гуманістична природа цінностей і пов'язана передусім, з одного боку, із розвитком підростаючої особистості, яка є центральною постаттю такої парадигми, з іншого – слугує базовими цінностями у педагогічній діяльності вчителя, що здійснюється на духовно-етичних засадах, зокрема «гуманістичної етики: любові, добра, віри, терпіння, дружби, справедливості» (К. Ушинський<sup>59</sup>). Особливо наскрізно концепція гуманістичної педагогіки віддзеркалюється у спадщині В. Сухомлинського<sup>60</sup>, на основі якої вибудовуються ціннісні орієнтації вчителя. З огляду на це, гуманістичні цінності у системі освіти поділяються на<sup>61</sup>:

«загальнолюдські (людина, дитина, вчитель, творча індивідуальність);

духовні (педагогічний досвід людства, педагогічні теорії, способи педагогічного мислення та ін.);

практичні (способи педагогічної діяльності, педагогічні технології, освітньо-виховні системи та ін.);

особистісні (педагогічні здібності, індивідуальні якості педагога, ідеали вчителя та ін.).»

В умовах сьогодення вітчизняними вченими накопичено значний досвід щодо вивчення проблеми цінностей і розглядається зокрема:

- у площині теоретико-методологічних засад сфери освіти і педагогічного процесу (О. Сухомлинська<sup>62</sup>; Л. Хоружа<sup>63</sup>; О. Вишневський<sup>64</sup>); С. Гончаренко<sup>65</sup>);

- історіографії (О. Сухомлинська<sup>66</sup>);

- як предмет педагогічної аксіології (Т. Калюжна<sup>67</sup>, Ю. Пелех<sup>68</sup>);

<sup>52</sup> Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / сост., авторы коментар. и послеслов. А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 720 с.

<sup>53</sup> Ананьев, Б.Г. Психология и проблемы человекознания / под ред. А.А. Бодалева. М. – Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 384 с.

<sup>54</sup> Бех І.Д. Механізм довірливої спонуки в оволодінні вихованцем духовною цінністю. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. – 2015. – Вип. 19(1). – С. 6–23.; Бех І.Д. Особистість у просторі духовного розвитку : навч. посіб. – К. : Академвидав, 2012. – 256 с.

<sup>55</sup> Помиткін Е.О. Психологія духовного розвитку особистості : монографія. – К. : Наш час, 2007. – 280 с.

<sup>56</sup> Карпенко З.С. Аксіологічна психологія особистості. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2009. – 512 с. – С. 12.

<sup>57</sup> Романюк Л.В. Становлення цінностей особистості: психологічний аспект. – Кам'янець-Подільський : Вид-во і друк ПП Мошинський В.С., 2013. – 388 с.

<sup>58</sup> Галян І.М., Галян О.І. Генетично-функціональні аспекти ціннісно-смыслового розвитку особистості. *Гене́за буття особистості* : III міжнародна науково-практична конференція. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2017. – 254 с. – С. 66–67.

<sup>59</sup> Ушинський К.Д. Избранные педагогические произведения. – М. : Просвещение, 1968. – 558 с. – С. 431.

<sup>60</sup> Сухомлинский В.А. О воспитании / сост. С. Соловейчик. – М. : ЭКСМО-Пресс, 1973. – 272 с.; Сухомлинский В.А. Разговор с молодым директором школы. 2-е изд. – М. : Просвещение, 1982. – 206 с.; Сухомлинский В.О. Серце віддаю дітям. – К. : Радянська школа, 1974. – 288 с.

<sup>61</sup> Слостенин В.А. Введение в педагогическую аксиологию : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М. : Издательский центр «Академия». 2003. – 192 с. – С. 92–93.

<sup>62</sup> Сухомлинська О.В. Сучасні цінності у вихованні: проблеми, перспективи. *Шлях освіти*. – 1996. – № 1. – С. 24–27.

<sup>63</sup> Хоружа Л.Л. Морально-етичні принципи та норми наукової діяльності викладача вищої школи. *Вища школа*. – 2015. (6). – С. 9–19.

<sup>64</sup> Вишневський О. Теоретичні основи сучасної української педагогіки : навч. посіб. - 3-тє вид., доопрац. і доп. – К. : Знання, 2008. – 568 с.

<sup>65</sup> Гончаренко С.У. Етика науки та етичний кодекс ученого. *Шлях освіти*. – 2011. – № 3. – С. 2–8.

<sup>66</sup> Сухомлинська О.В. Патріотизм як цінність: погляд на історію і сьогодення. *Шлях освіти*. – 2010. – № 2. – С. 10–14.

<sup>67</sup> Калюжна Т.Г. Педагогічна аксіологія в умовах модернізації професійно-педагогічної освіти : монографія / за наук. ред. О.В. Уваркіної. – К. : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2012. – 128 с.

- як складова громадянської освіти, родинного виховання, здорового способу життя (І. Бех<sup>69</sup>; А. Макаренко, В. Яковенко<sup>70</sup>; Л. Гончар, І. Мачуська, К. Павлицька, А. Хижняк<sup>71</sup>);
- виховання цінностей і ціннісних орієнтацій у різні вікові періоди становлення дітей та молоді (О. Сухомлинська<sup>72</sup>; Л. Гуцан<sup>73</sup>; Т. Піроженко, С. Ладивір, К. Карасьова, Л. Соловійова<sup>74</sup>);
- професійної підготовки майбутніх учителів (Н. Мачинська<sup>75</sup>, Л. Хомич<sup>76</sup>, Л. Хоружа<sup>77</sup>).

За результатами проведеного аналізу наукових праць встановлено, що цінність – це «відносно стійка система спрямованості інтересів і потреб особистості на певну ієрархію життєвих цінностей, схильність у наданні переваги певним цінностям у різних життєвих ситуаціях, спосіб розрізнення особистісних явищ і об'єктів за рівнем їхньої значущості для людини»<sup>78</sup>. У Національному освітньому глосарії звернуто увагу, що «цінності як ставлення суб'єктів до об'єктів формуються в освіті, навчанні»<sup>79</sup>.

Залежно від визначення дефініції «цінності» обґрунтовуються відповідні класифікація, типології, форми тощо. Зокрема, виокремлено такі форми існування цінностей<sup>80</sup>:

- «а) суспільні (колективу, групи, класу, сім'ї, реальні цінності соціуму, індивіда як частини соціальних спільнот різного спрямування й масштабу);
- б) предметні (література, мистецтво, мас-медіа, молодіжна субкультура тощо);
- в) особистісні (потреби, мотиви, ідеали, бажання тощо)».

Утім, незважаючи на різноманіття наведених наукових пошуків, з'ясовано, що проблема цінностей висвітлювалася здебільшого «як категорія моралі в найширшому її розумінні», що на думку О. Сухомлинської свідчило про «український феномен ментальності»<sup>81</sup>.

Ураховуючи наведене вище та підтримуючи думку Н. Ткачової, підсумовуємо, що, з одного боку, «освітні цінності доцільно розглядати як сукупність гуманістичних пріоритетів суспільства, які виступають головними орієнтирами для розвитку освітньої системи в цілому...»<sup>82</sup>, з іншого, в площині педагогічних цінностей – «це система освітніх засобів, соціальних норм, педагогічного інструментарію, що забезпечує ефективну трансляцію визначених освітніх цінностей на індивідуальний рівень окремої особистості, тобто формування в неї особистих ціннісних пріоритетів»<sup>83</sup>.

<sup>68</sup> Пелех Ю.В. Ціннісно-смысловий концепт професійної підготовки майбутнього педагога : монографія / за ред. М.Б. Євтуха. – Рівне : Тетіс, 2009. – 400 с.

<sup>69</sup> Бех І. Д. Виховання особистості: сходження до духовності. – К. : Либідь, 2006. – 272 с.

<sup>70</sup> Макаренко А.В., Яковенко В.Г. Основні етапи формування ціннісного ставлення до свого здоров'я та критерії формування здорового способу життя студентів вищих педагогічних навчальних закладів. – URL : <https://www.sworld.com.ua/simpoz9/57.pdf>. (дата звернення: 25.09.2018).

<sup>71</sup> Гончар Л.В., Мачуська І.М., Павлицька К.М., Хижняк А.В. Формування сімейних цінностей в учнів загальноосвітніх навчальних закладів : посібник ; за заг. ред. Л.В. Гончар. – Харків : Друкарня Мадрид, 2016. – 176 с.

<sup>72</sup> Сухомлинська О.В. Концептуальні засади формування духовності особистості на основі християнських моральних цінностей. *Шлях освіти*. – 2002. – № 4. – С. 13–18.

<sup>73</sup> Гуцан Л.А. Ціннісні орієнтації молодших школярів – шляхи та засоби їх формування. *Сучасні проблеми виховання і соціально-педагогічної реабілітації дітей*: зб. наук. праць. – К. : Інститут проблем виховання НАПН України, 2003. – С. 71–78.

<sup>74</sup> Піроженко Т., Ладивір С., Карасьова К., Соловійова Л. Методичні засади вивчення ціннісних орієнтацій дитини старшого дошкільного віку. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. праць / за заг. ред. С.Д. Максименко. – К. : Гнозис, 2011. – Т. XIII. – Ч. 5. – С. 307–317.

<sup>75</sup> Мачинська Н. Теоретичні аспекти духовно-моральної компетентності майбутніх фахівців. *Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка»*. – 2012. – Вип. 21. – С. 131–136.

<sup>76</sup> Хомич Л.О. Аксиологічні основи формування вчителя для майбутнього. – URL : <http://lib.iitta.gov.ua/homich.pdf>. (дата звернення: 25.09.2018).

<sup>77</sup> Хоружа Л.Л. Аксиологічні орієнтири професійної підготовки педагога (наукові ідеї доктора педагогічних наук, професора, академіка НАПН України О.Я. Савченка). *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. – 2017. – № (28). – С. 12–15.

<sup>78</sup> Енциклопедія освіти / гол. ред. В.Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с. – С. 991.

<sup>79</sup> Національний освітній глосарій: вища освіта / 2-е вид., перероб. і доп. / авт.-уклад. : В.М. Захарченко, С.А. Калашнікова, В.І. Луговий, А.В. Ставицький, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова / за ред. В.Г. Кременя. – К. : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2014. – С. 67–68.

<sup>80</sup> Сухомлинська О.В. Цінності у вихованні дітей та молоді: стан розроблення проблеми. *Педагогіка і психологія*. – 1997. – № 1 (4). – С. 105–111. – С. 110.

<sup>81</sup> Сухомлинська О.В. Цінності у вихованні дітей та молоді: стан розроблення проблеми. *Педагогіка і психологія*. – 1997. – № 1 (4). – С. 105–111. – С. 108.

<sup>82</sup> Ткачова Н.О. Аксиологічний підхід до організації педагогічного процесу в загальноосвітньому навчальному закладі : монографія. – Л.-Х. : «Каравела», 2006. – 300 с. – С. 15.

<sup>83</sup> Ткачова Н.О. Аксиологічний підхід до організації педагогічного процесу в загальноосвітньому навчальному закладі. – Л.-Х., 2006. – 300 с. – С. 15.

## Структурні моделі цінностей науково-педагогічного працівника

Для професійної діяльності науково-педагогічного працівника ключовими орієнтирами є наявність його професійного профілю і стандартів, що мають бути сформовані згідно з дескрипторами Національної рамки кваліфікацій<sup>84</sup>. Утім нині простежуємо відсутність нормативних документів, які б регламентували професійно-кваліфікаційні вимоги до науково-педагогічного працівника<sup>85</sup>. Натомість лише в ст. 58 Закону України «Про вищу освіту»<sup>86</sup> зазначено обов'язки науково-педагогічних працівників, які корелюються з Національною рамкою кваліфікацій, а саме<sup>87</sup>:

«Стаття 58. Обов'язки науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників.

1. Науково-педагогічні, наукові та педагогічні працівники закладу вищої освіти зобов'язані:

1) забезпечувати викладання на високому науково-теоретичному і методичному рівні навчальних дисциплін відповідної освітньої програми за спеціальністю, провадити наукову діяльність (для науково-педагогічних працівників);

2) підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію (для науково-педагогічних працівників);

3) дотримуватися норм педагогічної етики, моралі, поважати гідність осіб, які навчаються у закладах вищої освіти, прищеплювати їм любов до України, виховувати їх у дусі українського патріотизму і поваги до Конституції України та державних символів України;

3-1) дотримуватися в освітньому процесі та науковій (творчій) діяльності академічної доброчесності та забезпечувати її дотримання здобувачами вищої освіти;

4) розвивати в осіб, які навчаються у закладах вищої освіти, самостійність, ініціативу, творчі здібності;

5) дотримуватися статуту закладу вищої освіти, законів, інших нормативно-правових актів.»

З огляду на це, для створення моделі ціннісної компетентності науково-педагогічного працівника варто розглянути особливості трьох структурних моделей цінностей, що обґрунтовані вченими, з одного боку, як ієрархічної системи виховання на основі цінностей, з іншого – представлення цінностей як результату навчання.

Перша модель розроблена О. Вишневським на основі системно-ціннісного підходу, виходячи з того, що цінності є «певною ієрархічною системою ідеалів, фундаментальних понять і цілей, якими живе суспільство і у здійсненні яких вбачає сенс свого існування»<sup>88</sup>. Провідною ідеєю вченого є теза, що поведінка людини відбувається у площині природної структури суспільства «людина–родина–грумада–нація (держава)–все людство, а також людина–природа»<sup>89</sup>. Ураховуючи це, діяльність у кожній із цих сфер, на думку дослідника, регулюється відповідною групою цінностей, які О. Вишневський вибудовує у певну ієрархічну систему<sup>90</sup>:

«а) абсолютні, вічні цінності;

б) національні цінності;

в) громадянські цінності;

г) сімейні цінності;

д) цінності особистого життя;

е) валео-екологічні цінності».

Відповідно до зазначених напрямів учений вважає за необхідне формування у сучасному українському вихованні таких шести фундаментальних якостей: «моральності, патріотизму, демократизму,

<sup>84</sup> Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF> (дата звернення: 25.09.2018).

<sup>85</sup> Скиба Ю.А. Професійний профіль і кваліфікаційні рівні науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х ч. / Авт.кол.: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. – К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. – Ч. 1. – 131 с.

<sup>86</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. – URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 25.09.2018).

<sup>87</sup> Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII.

<sup>88</sup> Вишневський О.І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки : посібник для студентів вищих навчальних закладів. – Дрогобич : Коло, 2003. – С. 197.

<sup>89</sup> Вишневський О.І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки. – Дрогобич : Коло, 2003. – С. 200.

<sup>90</sup> Вишневський О.І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки. – Дрогобич : Коло, 2003. – С. 206.

родинності характерності, природосвідомості»<sup>91</sup>. Підсумковим кроком щодо розроблення системи цінностей стало обґрунтування О. Вишневським «Кодексу цінностей сучасного українського виховання»<sup>92</sup>:

«абсолютні, вічні цінності: віра, надія, любов, гідність, сумління, правда тощо;

основні національні цінності: українська ідея, державна незалежність України, самопожертва в боротьбі за свободу нації, патріотизм тощо;

основні громадянські цінності: свобода, прагнення до соціальної гармонії, відстоювання соціальної і міжетнічної справедливості, культура соціальних і політичних стосунків тощо;

цінності сімейного життя: подружня вірність, піклування про дітей, піклування про батьків і старших у сім'ї, піклування про предків тощо;

цінності особистого життя: внутрішня свобода, воля (самоконтроль, самодисципліна, наполегливість), мудрість, розум, здоровий глузд тощо;

валео-екологічні цінності: увага до власного здоров'я, прихильність до спорту і фізичної праці, здоровий спосіб життя тощо».

Утім, на думку вченого, найголовнішим обов'язком людини є вироблення «духовного стрижня особистості, вектора її загальних прагнень»<sup>93</sup>.

Друга модель належить І. Соколовій, яка запропонувала формування професійної компетентності майбутнього вчителя, використовуючи концепцію аксіологічного підходу<sup>94</sup>. Саме «цінності життєдіяльності людини, професійні (педагогічні) і особистісні цінності» взято за основу структури аксіологічних знань як компонента сформованої професійної компетентності<sup>95</sup>. Соколова І. визначила три послідовних етапи формування професійної «Я-концепції», зокрема, на першому (пропедевтично-мотиваційному) етапі відбувається «формування емоційно-ціннісного ставлення до професії ... та уявлення про себе і навколишній світ ... «Я-особистісне»<sup>96</sup>. Упродовж другого – діяльнісно-рефлексивного етапу – «формується ціннісні уявлення» щодо професії вчителя «Я – професійне» та співвіднесення і систематизація концепцій «Я-особистісне» і «Я – професійне»<sup>97</sup>. Закріплення або перетворення професійної «Я-концепції» втілюється на третьому (рефлексивно-творчому) етапі шляхом сходження особистості до «суспільно значущих цінностей»<sup>98</sup>. З огляду на зазначене, до структури аксіологічної компетентності, на думку, І. Соколової, як «сукупності динамічних і статичних компонентів», входять<sup>99</sup>:

«теоретичні знання;

вміння та навички;

риси, якості особистості, досвід та поведінка;

мотиви, цінності, ідеали;

готовність і здатність до певних видів діяльності та до навчання впродовж життя».

Особливо значущим є те, що дослідниця обґрунтовує не лише структурні складові, але й інваріантні аксіологічні компоненти, що є одними із складових професійної компетентності, «як цілісного, інтегративного, багаторівневого, особистісного новоутворення..., і відображає професійні та особистісні якості»<sup>100</sup>. Зокрема, до них І. Соколова відносить<sup>101</sup>:

«аксіологічні компетенції ціннісно-сислової орієнтації (розуміння цінності культури, науки;

<sup>91</sup> Вишневський О.І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки : посібник для студентів вищих навчальних закладів. – Дрогобич : Коло, 2003. – С. 206.

<sup>92</sup> Вишневський О.І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки. – Дрогобич : Коло, 2003. – С. 209.

<sup>93</sup> Вишневський О.І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки. – Дрогобич : Коло, 2003. – С. 212.

<sup>94</sup> Соколова І.В. Формування аксіологічних компонентів професійної компетентності майбутнього вчителя: концептуальні засади. *Педагогічний процес: теорія і практика* : зб. наук. пр. – Київ : Едельвейс, 2012. – Вип. 5. – С. 195–204.

<sup>95</sup> Соколова І.В. Формування аксіологічних компонентів професійної компетентності майбутнього вчителя: концептуальні засади. *Педагогічний процес: теорія і практика*. – 2012. – Вип. 5. – С. 195–204. – С. 197.

<sup>96</sup> Соколова І.В. Формування аксіологічних компонентів професійної компетентності майбутнього вчителя: концептуальні засади. *Педагогічний процес: теорія і практика*. – 2012. – Вип. 5. – С. 202.

<sup>97</sup> Соколова І.В. Формування аксіологічних компонентів професійної компетентності майбутнього вчителя: концептуальні засади. *Педагогічний процес: теорія і практика*. – 2012. – Вип. 5. – С. 195–204. – С. 202.

<sup>98</sup> Соколова І.В. Формування аксіологічних компонентів професійної компетентності майбутнього вчителя: концептуальні засади. *Педагогічний процес: теорія і практика*. – 2012. – Вип. 5. – С. 195–204. – С. 202.

<sup>99</sup> Соколова І.В. Формування аксіологічних компонентів професійної компетентності майбутнього вчителя: концептуальні засади. *Педагогічний процес: теорія і практика*. – 2012. – Вип. 5. – С. 195–204. – С. 202.

<sup>100</sup> Соколова І.В. Формування аксіологічних компонентів професійної компетентності майбутнього вчителя: концептуальні засади. *Педагогічний процес: теорія і практика*. – 2012. – Вип. 5. – С. 195–204. – С. 203.

<sup>101</sup> Соколова І.В. Формування аксіологічних компонентів професійної компетентності майбутнього вчителя: концептуальні засади. *Педагогічний процес: теорія і практика*. – 2012. – Вип. 5. – С. 195–204. – С. 203.

усвідомлення соціальної значущості своєї майбутньої професії, висока мотивація до професійної діяльності);

компетенції саморозвитку та самовдосконалення (здатність до пізнавальної діяльності);

усвідомлення необхідності, потреби і здатності вчитися протягом життя;

прагнення до саморозвитку, підвищення своєї кваліфікації і майстерності;

здатність критично переосмислювати набутий досвід, змінювати при необхідності профіль своєї професійної діяльності);

компетенції соціальної взаємодії або соціальної перцепції (здатність до співробітництва;

расова, національна, релігійна терпимість, вміння погашати конфлікти, здатність до соціальної адаптації, комунікативність, толерантність;

готовність до кооперації з колегами, роботі в колективі тощо».

Третя модель, запропонована В. Луговим, О. Слюсаренко, Ж. Талановою, ґрунтується на законі базисної організації компетентностей<sup>102</sup>, що пов'язано «з основними видами соціально-культурної інформації – знаннями, цінностями, проектами, консенсусами і художніми образами»<sup>103</sup>, та відповідно об'єднує п'ять видів компетентностей, необхідних для всебічного розвитку особистості, а саме<sup>104</sup>: «інтелектуально-знаннєві, ціннісно-орієнтаційні, творчо-інноваційні, діалого-консенсусні та художньо-творчі» компетентності. У такий спосіб учені вперше віднесли до компетентностей здобувачів освіти ціннісно-орієнтаційні компетентності і роблять висновок, що ціннісні (ціннісно-орієнтаційні) компетентності – це «діяльнісні здатності особи на основі системи її пріоритетних принципів і предметів діяльності»<sup>105</sup>.

Здійснюючи аналіз ціннісних аспектів прав і обов'язків учасників освітнього процесу та різних складових освіти, вчені обґрунтували цінності (ціннісні орієнтації) як системи пріоритетів двох родів: принципи діяльності (перший рід) та предметів діяльності (другий рід). Наведений поділ на два роди пріоритетів підтверджується тим, що з одного боку, «людина, як справжній суб'єкт, прагне і робить насамперед те, що для неї є... значущим», тобто «поціновується предметна... сфера діяльності», з іншого – ключовим є те, «у який саме спосіб досягається предметний пріоритет, тобто які принципи досягнення»<sup>106</sup>.

До принципів діяльності В. Луговим, О. Слюсаренко, Ж. Талановою віднесено<sup>107</sup>: розвиток, громадянську відповідальність, добросовісність, інноваційність, верховенство права, права людини, єдність, свободу, доступність освіти, рівність, здоровий спосіб життя, екологічну компетентність, мораль і етику, честь і гідність, естетику, справедливість, демократизм, гуманізм, людиноцентризм, патріотизм, толерантність тощо.

До предметів діяльності входять<sup>108</sup>: освіта, кваліфікація, національний, забезпечення якості освіти та освітньої діяльності, громадський, самоврядування, компетентності, стандарти, результати навчання, розвиток, громадське самоврядування та ін. Утім, як влучно помітили вчені, «цінності-предмети більш різноманітні, ніж цінності-принципи»<sup>109</sup>.

Обґрунтовуючи визначення ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників у площині системи компетентностей, варто наголосити, що зазначену проблему всебічно розглянуто в наукових працях вітчизняних учених. Зокрема, стосовно професійного розвитку науково-педагогічних працівників,

<sup>102</sup> Луговий В.І. Формування ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників – важлива умова їх успішної діяльності в сучасній вищій школі. *Проблеми освіти* : наук. зб. Ін-т інновац. технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2010. – Вип. 63. – Ч. 1. – С. 3–9; Луговий В.І. Ціннісні компетентності – невід'ємна складова підготовки фахівців з вищою освітою в умовах євроінтеграції. *Вища освіта України*. Додаток № 4. – Т. I (13). – 2009. – Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». – 568 с. – С. 393–401; Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. – 2018. – № 1 (98). – С. 5–19.

<sup>103</sup> Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. – 2018. – № 1 (98). – С. 5–19. – С. 8.

<sup>104</sup> Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. – 2018. – № 1 (98). – С. 5–19. – С. 7.

<sup>105</sup> Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. – 2018. – № 1 (98). – С. 5–19. – С. 10.

<sup>106</sup> Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. – 2018. – № 1 (98). – С. 5–19. – С. 10.

<sup>107</sup> Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. – 2018. – № 1 (98). – С. 5–19. – С. 11–12.

<sup>108</sup> Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. – 2018. – № 1 (98). – С. 5–19. – С. 11–12.

<sup>109</sup> Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. – 2018. – № 1 (98). – С. 5–19. – С. 7.

простежуються такі напрями досліджень:

- формування професійної компетентності (І. Драч<sup>110</sup>);
- вимоги до професійного профілю (Ю. Скиба<sup>111</sup>);
- розвиток дослідницької компетентності (О. Ярошенко<sup>112</sup>), іншомовної компетентності (Н. Дівінська<sup>113</sup>), загальних компетентностей (В. Муромець<sup>114</sup>), розвиток професійної кар'єри (Г. Чорнойван<sup>115</sup>);
- особливості професійного розвитку (О. Жабенко<sup>116</sup>) і зокрема, молодих викладачів (Н. Дяченко<sup>117</sup>).

Утім цінності як дефініцію не віднесено до компетентностей ні в законодавчих документах, ні в наукових працях вчених. Немає їх і в ключових компетентностях для навчання впродовж життя, що уточнені, згідно з «Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning» (2018 р.)<sup>118</sup>. Водночас, на думку В. Лугового, О. Слюсаренко, Ж. Таланової, «ціннісні (ціннісно-орієнтаційні) компетентності мають входити до складу освітніх і професійних кваліфікацій та як результати навчання і підлягають ідентифікації, плануванню, оцінюванню вимірюванню та демонстрації опануванню здобувачами»<sup>119</sup>.

Підсумовуючи наведене вище, вважаємо, що ціннісна компетентність науково-педагогічного працівника:

- це системоутворююча здатність особистості, що виявляється у відносинах суб'єкта до об'єкта та у міжсуб'єктних відносинах;
- реалізується у процесі діяльності науково-педагогічного працівника;
- визначає поведінку науково-педагогічного працівника;
- є регулятором поведінки науково-педагогічного працівника відповідно до пріоритетних принципів і предметів його діяльності, де визначальними є морально-етичні ціннісні орієнтації.

### Проблема цінностей викладацького персоналу в дослідницькому просторі: зарубіжний досвід

У цілому проблема цінностей належить до однієї з найбільш розроблених у зарубіжному науковому просторі, ґрунтуючись на різних підходах, класифікаціях тощо. У площині нашої розвідки з-поміж відомих варто звернути увагу на такі наукові напрями:

- дослідження еволюції цінностей особистості під впливом модернізації суспільства та їх зміни від традиційних до цінностей самовираження особистості (R. Inglehart, C. Welzel<sup>120</sup>);
- соціальна природа цінностей, на основі якої М. Rokeach розробив методику їх дослідження, що зорієнтована на пряме ранжування переліку цінностей, виявляючи термінальні (цінності – цілі) та

<sup>110</sup> Драч І.І. Управління формуванням професійної компетентності магістрантів педагогіки вищої школи: теоретико-методичні засади : монографія. – К. : «Дорадо-Друк», 2013. – 456 с.

<sup>111</sup> Скиба Ю. Досвід розроблення професійних стандартів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти Великої Британії. *Освітнологічний дискурс*. – 2018. – № 3–4 (22–23). – С. 283–298. – URL : <http://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/547>.

<sup>112</sup> Ярошенко О.Г. Дослідницька компетентність науково-педагогічного працівника і її розвиток в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Проблеми освіти : збірник наукових праць*. – Вінниця : ТОВ «Нілан – ЛТД», 2018. – Вип. 88. – Ч. 2. – С. 339–347.

<sup>113</sup> Дівінська Н.О. Роль іншомовної компетентності у професійній діяльності науково-педагогічного працівника. *Історико-педагогічні студії* : науковий часопис / гол.ред. Н.М. Дем'яненко. – К. : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2018. – Вип. 11–12. – С. 43–45.

<sup>114</sup> Муромець В.Г. Опис програми розвитку загальних компетентностей здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка*. Серія «Педагогічні науки». – 2018. – № 45. – С. 134–147.

<sup>115</sup> Чорнойван Г.П. Досвід вітчизняних закладів вищої освіти щодо створення умов кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників. *Актуальні питання підготовки майбутнього вчителя хімії: теорія і практика* : зб. наук. праць. – Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2018. – Вип. 5. – С. 55–58.

<sup>116</sup> Жабенко О.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників у галузевих університетах України. *Молодий вчений*. – 2018. – № 8 (60). – С. 143–149.

<sup>117</sup> Дяченко Н.О. Професійний розвиток молодих викладачів – шлях до досконалості (досвід Австралії). *Молодий вчений*. – 2018. – № 8. – С. 138–141.

<sup>118</sup> Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning. (Text with EEA relevance). (2018/C 189/01). – URL : [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&rid=7en](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&rid=7en) (date of access: 18.12.2018).

<sup>119</sup> Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. – 2018. – № 1 (98). – С. 17.

<sup>120</sup> Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития. – М. : Новое издательство, 2011. – 464 с.

інструментальні цінності (цінності – засоби) <sup>121</sup>;

– теорія універсальних цінностей, що є найбільш поширеною в європейському просторі та всебічно відображена у моделі цінностей S. Schwartz, який на основі мотивації визначив їх керівними принципами <sup>122</sup>. S. Schwartz зробив висновок, що, по-перше, цінності людей організовані за принципом пріоритетності, по друге, є цінності, що важливі для всіх людей;

– визначення фундаментальних цінностей для стратегії розвитку університету, зокрема у Великій Британії (P. Treadwell, P. Ackroyd, A. O'Reilly) <sup>123</sup>;

– розроблення ціннісної моделі мотиваційних індикаторів, які впливають на кар'єрний розвиток майбутніх викладачів закладів вищої освіти (H. Watt, P. Richardson) <sup>124</sup>;

– роль цінностей для розвитку в студентів особистого, емоційного, соціального, морального, духовного та інтелектуального складових (T. Lovat) <sup>125</sup>;

– цінності як освітні концепції щодо морального розвитку, критичного мислення тощо (W. Veugelers) <sup>126</sup>;

– цінності крізь призму комунікативних навичок викладача на основі інтегрованого, педагогічного та дидактичного підходів (W. Veugelers, P. Vedder) <sup>127</sup>;

– виявлення психологічної складової, зокрема, вплив інтелектуальної однорідності і неоднорідності членів команди на розвиток їх спільних цінностей (W. Adair, I. Hideg, J. Spence) <sup>128</sup>, регулювання поведінки окремих членів команди залежно від моральних цінностей (S. Pagliaro, N. Ellemers, M. Barreto) <sup>129</sup>.

Загалом цінності, відповідно до Glossary of Curriculum Terminology (UNESCO International Bureau of Education) – це культурно визначені принципи і ключові переконання, що поділяються окремими особами або групами осіб. Вони скеровують і визначають певні ставлення, впливають на здійснення вибору і поведінку та слугують загальними директивами для соціального життя <sup>130</sup>.

Цінності як категорія є невід'ємною складовою освіти, навчання та його результатів, ставлення, основних потреб в навчанні, компетентностей, навчальних програм, методичних рекомендацій, змісту предметів, навичок тощо, про що зазначається в International Standard Classification of Education, ISCED (2011) <sup>131</sup>, Glossary of Curriculum Terminology (UNESCO International Bureau of Education, 2013 p.) <sup>132</sup>, Council

---

<sup>121</sup> Rokeach M. The nature of human values and value systems. *Current Perspectives in Social Psychology*, 4th edn. / E.P. Hollander and R.G. Hant (eds). – New York : Oxford University Press, 1976.

<sup>122</sup> Schwartz S. H. Universals in the content and structure of values : theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*. – Orlando : Academic Press, 1992. – № 25. – P. 1–65.

<sup>123</sup> Treadwell P., Ackroyd P., O'Reilly A. Value Based Leadership and Management – Creation, Permeation and Visibility: A *Critical Analysis of Value Development in a Leading New UK University*. – 2006. – URL : <https://www.oecd.org/site/imhe2006bis/37245010.pdf> (date of access: 25.09.2018).

<sup>124</sup> Watt H., Richardson P. Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and Validation of the FIT-Choice Scale. *The Journal of Experimental Education*. – 2007. – 75(3). – P. 167–202. – URL : <https://doi.org/10.3200/JEXE.75.3.167-202> (date of access: 25.09.2018).

<sup>125</sup> Lovat T. The New Values Education: A Pedagogical Imperative for Student Wellbeing. *International Research Handbook on Values Education and Student Wellbeing* / Eds. T. Lovat, R. Toomey, N. Clement. Dordrecht : Springer. – P. 3–18. – 2010. – URL : [https://doi.org/10.1007/978-90-481-8675-4\\_1](https://doi.org/10.1007/978-90-481-8675-4_1) (date of access: 25.09.2018).

<sup>126</sup> Veugelers W. Different Ways of Teaching Values. *Educational Review*. – 2000. – 52(1). – P. 37–46. – URL : <https://doi.org/10.1080/00131910097397> (date of access: 25.09.2018).

<sup>127</sup> Veugelers W., Vedder P. Values in teaching. *Teachers and Teaching: theory and practice*. – 2003. – 9(4). – P. 377–389. – URL : <https://doi.org/10.1080/1354060032000097262> (date of access: 25.09.2018).

<sup>128</sup> Adair W., Hideg I., Spence J. The Culturally Intelligent Team: The Impact of Team Cultural Intelligence and Cultural Heterogeneity on Team Shared Values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. – 2013. – 44(6). – P. 941–962. – URL : <https://doi.org/10.1177/0022022113492894> (date of access: 25.09.2018).

<sup>129</sup> Pagliaro S., Ellemers N., Barreto M. Sharing moral values: anticipated ingroup respect as a determinant of adherence to morality-based (but not competence-based) group norms. *Personality and Social Psychology Bulletin*. – 2011. – 37(8). – P. 1117–1129. – URL : <https://doi.org/10.1177/0146167211406906> (date of access: 25.09.2018).

<sup>130</sup> Glossary of Curriculum Terminology / UNESCO International Bureau of Education. – 2013. – 65 p. – URL : [http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Publications/IBE\\_GlossaryCurriculumTerminology2013\\_eng.pdf](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/IBE_GlossaryCurriculumTerminology2013_eng.pdf) (date of access 04.12.2018).

<sup>131</sup> International Standard Classification of Education : ISCED 2011 / UNESCO, Institute for Statistics. [Montreal, 2012]. – 84 p. – URL : <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf> (date of access: 04.12.2018);

<sup>132</sup> Glossary of Curriculum Terminology / UNESCO International Bureau of Education. 2013. – 65 p. – URL : [http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Publications/IBE\\_GlossaryCurriculumTerminology2013\\_eng.pdf](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/IBE_GlossaryCurriculumTerminology2013_eng.pdf) (date of access 04.12.2018).

### Цінності Європейського Союзу та Болонського процесу

Особливо важливим для нашого дослідження є виявлення етапів функціонування цінностей у сучасний період їх реформування, коли відбувається відмова від застарілих цінностей, коригування деякої частини та опанування новими цінностями. При цьому, на відміну від знань, які у випадку їх заперечення можуть бути як альтернативні гіпотези, натомість цінності «вимагають відданості – не можна «служити одночасно двом Богам»<sup>134</sup>. З огляду на це, крізь призму пріоритетних принципів і предметів діяльності, що є основою ціннісних компетентностей науково-педагогічного працівника, необхідно розглянути «нові» цінності, які входять у вітчизняний освітній і науковий простори у зв'язку з імплементацією Болонського процесу та інтеграцією України до Європейського Союзу, що відображено в таких працях<sup>135</sup>.

Входження України до Європейського Союзу зумовлює дотримання цінностей, на яких засновано ЄС та які є фундаментом вільного, сучасного і демократичного суспільства. До них віднесено шість базових європейських цінностей<sup>136</sup>:

- гуманістичне мислення (основна увага приділяється людині);
- раціональність (основним джерелом прийняття рішення є наявність підстави);
- світськість (поділ повноважень релігії і політики);
- верховенство права (правосуддя за світськими законами і конституцією);
- демократія (представники періодично обираються народом);
- права людини (універсальний закон, підготовлений для людей).

Ураховуючи базові цінності ЄС, для співробітників Ради Європи було розроблено кваліфікаційну рамку, що охоплювала 22 компетентності та ключові цінності і передбачала ідеальні моделі поведінки, погляди та принципи<sup>137</sup>. Згідно з цією рамкою визначено три групи цінностей: професіоналізм, доброчесність, повагу, кожна з яких охоплювала відповідні показники. Зокрема, діяти професійно означає бути відданим меті та цілям організації, прагнути досягти найвищих стандартів. Основними індикаторами професіоналізму є<sup>138</sup>:

- урахування принципів, цінностей та місії організації;
- прагнення до досконалості;
- наполегливість у здобутті результатів; відповідальність за дії і прийняті рішення та проблеми, що виникли;
- визнання обмежень і систематичне прагнення їх усунути;
- подання хорошого прикладу для інших;
- провадження діяльності згідно з політикою і рішеннями, прийнятими керівництвом організації.

<sup>133</sup> Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (Text with EEA relevance). Official Journal of the European Union. – 2018. – С. 189. – Vol. 61, 4 June. – P. 1–13. – URL : [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN) (date of access: 04.12.2018).

<sup>134</sup> Бойченко Н.М. Сучасний університет: ціннісно-етичний вимір : монографія. – К. : Промінь, 2015. – С. 183.

<sup>135</sup> Регейло І.Ю. Ціннісні орієнтири розвитку Болонського процесу в 1988–2009 рр.: нормативно-правовий аспект. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. – 2018. – № 3–4. – С. 43–51. Регейло І.Ю. Фундаментальні цінності Європейського простору вищої освіти (2010–2018 рр.): пріоритетні орієнтири діяльності науково-педагогічних працівників. *Педагогічний процес: теорія і практика*. – 2018. – № 4 (63). – С. 7–17. Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – 2017. – Ч. I. – № 8 (313). – С. 114–122.

<sup>136</sup> Definition of the most basic European Values. – URL : [http://europaeischewerte.info/fileadmin/templates/Documents/ewdef\\_en.pdf](http://europaeischewerte.info/fileadmin/templates/Documents/ewdef_en.pdf). (date of access: 01.08.2017). Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – 2017. – Ч. I. – № 8 (313). – С. 117–118.

<sup>137</sup> Competency Framework and Core Values. – URL : <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&SecMode=1&DocId=1113958&Usage=2> (date of access: 25.09.2018). Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – 2017. – Ч. I. – № 8 (313). – С. 117–118. – С. 118.

<sup>138</sup> Competency Framework and Core Values. – URL : <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&SecMode=1&DocId=1113958&Usage=2> (date of access: 25.09.2018). Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – 2017. – Ч. I. – № 8 (313). – С. 117–118. – С. 118.



Пріоритетні цінності представлено в Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD <sup>139</sup>), з-поміж яких <sup>140</sup>:

- відкритість (залучення всіх учасників до обговорення та спільного розуміння критичних глобальних проблем);
- сміливість (випробування традиційної мудрості, починаючи з власної);
- новаторство (визначення та розв'язання нових і довгострокових викликів);
- етичність (авторитет OECD ґрунтується на засадах довіри, цілісності та прозорості).

Ключовим у вирішенні проблеми ставлення до глобалізації OECD визначено глобальні цінності та їх співвіднесення до системи освіти різних країн. Ураховуючи це, позитивним, на думку OECD, було включення у 2018 році до Programme For International Student Assessment (PISA <sup>141</sup>) рамкової програми глобальних компетентностей з метою оцінювання взаєморозуміння молоді про глобальні проблеми та їх ставлення до культурного розмаїття і толерантності.

Щодо Болонського процесу, то основною передумовою його запровадження стало створення Magna Charta of the European Universities<sup>142</sup> і підписання Sorbonne Joint Declaration <sup>143</sup>.

Метою Magna Charta of the European Universities (1988 р.) було визначення фундаментальних цінностей, до яких включено <sup>144</sup>:

- університетську автономію;
- нероздільність (inseparable) викладацької і дослідницької діяльності;
- академічну свободу;
- європейський гуманізм у системі університету.

Відповідно до Sorbonne Joint Declaration «Joint declaration on harmonization of the architecture of the European higher education system» (м. Париж, 1998 р.) <sup>145</sup> наведені вище цінності доповнено такими:

- навчання і підготовка впродовж життя;
- міжнародне визнання еквівалентності додипломного і післядипломного циклів (undergraduate and graduate);
- використання кредитів;
- доступ до диверсифікованих програм;
- важливість дослідницької і самостійної роботи;
- мобільність студентів і викладачів та їх працевлаштування;
- визнання академічних кваліфікацій вищої освіти.

У Bologna Declaration (1999 р.) окреслено шість найважливіших для створення Європейського простору вищої освіти (European Higher Education Area, EHEA) цілей, на підставі яких на декілька десятиріч років закладено фундаментальні цінності у вищій освіті <sup>146</sup>:

- незалежність та автономія університетів;
- мобільність студентів і викладачів;
- забезпечення якості освіти через дотримання відповідних стандартів;
- двоциклова освіта;
- кредитування;
- європейський вимір вищої освіти тощо.

У Prague Communiqué «Towards the European Higher Education Area» (2001 р.) не лише розширено

<sup>139</sup> OECD. – URL : <https://www.oecd.org>.

<sup>140</sup> Better policies for better lives The OECD at 50 and beyond. – URL : <http://www.oecd.org/>. ( date of access: 01.08.2017). Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – 2017. – Ч. I. – № 8 (313). – С. 114–122.

<sup>141</sup> PISA. – URL : <http://www.oecd.org/pisa>.

<sup>142</sup> The Magna Charta of the European Universities. – URL : <http://www.magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/> (date of access: 25.09.2018).

<sup>143</sup> Sorbonne Joint Declaration. Joint declaration on harmonization of the architecture of the European higher education system. – URL : [http://www.mab.hu/web/doc/kulfold/Sorbonne\\_declaration.pdf](http://www.mab.hu/web/doc/kulfold/Sorbonne_declaration.pdf) (date of access: 25.09.2018).

<sup>144</sup> The Magna Charta of the European Universities. – URL : <http://www.magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/> (date of access: 25.09.2018).

<sup>145</sup> Sorbonne Joint Declaration. Joint declaration on harmonization of the architecture of the European higher education system. – URL : [http://www.mab.hu/web/doc/kulfold/Sorbonne\\_declaration.pdf](http://www.mab.hu/web/doc/kulfold/Sorbonne_declaration.pdf) (date of access: 25.09.2018).

<sup>146</sup> Спільна декларація міністрів освіти Європи «Європейський простір у сфері вищої освіти». Болонья, 19 червня 1999 року. – С. 3. – URL : [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_525](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_525) (дата звернення: 25.09.2018).

зазначені пріоритети, але і додано нові ціннісні орієнтири <sup>147</sup>:

- навчання впродовж життя;
- участь закладів вищої освіти та студентів у формуванні ЕНЕА;
- якість вищої освіти і наукових досліджень.

У ньому вперше звернуто увагу на необхідності врахування соціального виміру в Болонському процесі.

Відповідно до Berlin Communiqué «Realising the European Higher Education Area» (2003 р.) <sup>148</sup> відбулося перетворення докторської підготовки на третій освітньо-науковий рівень вищої освіти та розгорнуто представлено завдання та відповідний інструментарій для реалізації кожної з дев'яти цілей Болонського процесу.

Основні ціннісні принципи у Bergen Communiqué «The European Higher Education Area – Achieving the Goals» (2005 р.) <sup>149</sup> вибудовувалися за напрямом створення European Higher Education Area, як провідної мети Болонського процесу. До майбутніх перспектив віднесено <sup>150</sup>:

- нерозривність вищої освіти і дослідницької діяльності;
- гарантування доступу до вищої освіти незалежно від можливостей студентів;
- мобільність студентів і викладацького персоналу;
- привабливість ЕНЕА, де першочерговими є академічні (університетські) цінності.

У London Communiqué «Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world» (2007 р.) <sup>151</sup>, посилено увагу до докторської підготовки та соціального виміру, виокремлено їх у пріоритетні напрями на наступні роки. Саме вища освіта покликана сприяти «соціальній єдності, зменшенні нерівності, підвищенні рівня знань, умінь та компетентності у суспільстві» <sup>152</sup> та забезпечувати «суспільну різноманітність», надаючи освітні послуги з урахуванням можливостей і запитів студентства <sup>153</sup>.

Особливо значущою у розвитку ціннісних пріоритетів Болонського процесу стала Конференція європейських міністрів, відповідальних за вищу освіту, «The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the new decade» (Leuven and Louvain-la-Neuve Communiqué, 2009) <sup>154</sup>, на якій підведено підсумки досягнень за минуле десятиліття та визначено пріоритети для прогресу ЕНЕА на наступну декаду. З моменту створення та розвитку Болонського процесу упродовж 1999-2009 рр. перелік цінностей істотно розширено та зокрема, введено <sup>155</sup>:

- студентоцентроване навчання;
- якість та інноваційність вищої освіти;
- державну відповідальність за вищу освіту;
- соціальну справедливість;

---

<sup>147</sup> Prague Communiqué. Towards the European Higher Education Area. Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prague on May 19th 2001. – URL : [http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2001\\_Prague/44/2/2001\\_Prague\\_Communique\\_English\\_553442.pdf](http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2001_Prague/44/2/2001_Prague_Communique_English_553442.pdf) (date of access: 25.09.2018).

<sup>148</sup> Berlin Communiqué. Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education in Berlin on 19 September 2003. Realising the European Higher Education Area. – URL : <https://enqa.eu/wp-content/uploads/2013/03/BerlinCommuniqué1.pdf> (date of access: 25.09.2018).

<sup>149</sup> Bergen Communiqué. The European Higher Education Area – Achieving the Goals. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Bergen, 19–20 May 2005. – URL : [http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2005\\_Bergen/52/0/2005\\_Bergen\\_Communique\\_english\\_580520.pdf](http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2005_Bergen/52/0/2005_Bergen_Communique_english_580520.pdf) (date of access: 25.09.2018).

<sup>150</sup> Bergen Communiqué. The European Higher Education Area – Achieving the Goals. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Bergen, 19–20 May 2005. – URL : [http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2005\\_Bergen/52/0/2005\\_Bergen\\_Communique\\_english\\_580520.pdf](http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2005_Bergen/52/0/2005_Bergen_Communique_english_580520.pdf) (date of access: 25.09.2018).

<sup>151</sup> London Communiqué. Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world. 18 May 2007. – URL : [https://www.eurashe.eu/library/modernising-phe/Bologna\\_2007\\_London-Communiqué.pdf](https://www.eurashe.eu/library/modernising-phe/Bologna_2007_London-Communiqué.pdf) (date of access: 25.09.2018).

<sup>152</sup> На шляху до Європейського простору вищої освіти: відповіді на виклики глобалізації. Комюніке Конференції Міністрів європейських країн, відповідальних за сферу вищої освіти, м. Лондон, 16–19 травня 2007 року. – С. 5. – URL : [http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2007\\_London/70/5/2007\\_London\\_Communique\\_Ukrainian\\_588705.pdf](http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2007_London/70/5/2007_London_Communique_Ukrainian_588705.pdf) (дата звернення: 25.09.2018).

<sup>153</sup> На шляху до Європейського простору вищої освіти: відповіді на виклики глобалізації. Комюніке Конференції Міністрів європейських країн, відповідальних за сферу вищої освіти, м. Лондон, 16–19 травня 2007 року. – С. 5. – URL : [http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2007\\_London/70/5/2007\\_London\\_Communique\\_Ukrainian\\_588705.pdf](http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2007_London/70/5/2007_London_Communique_Ukrainian_588705.pdf) (дата звернення: 25.09.2018).

<sup>154</sup> Leuven and Louvain-la-Neuve Communiqué. The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the new decade. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28–29 April 2009. – URL : [https://www.eurashe.eu/library/modernising-phe/Bologna\\_2009\\_Leuven-Communiqué.pdf](https://www.eurashe.eu/library/modernising-phe/Bologna_2009_Leuven-Communiqué.pdf) (date of access: 25.09.2018).

<sup>155</sup> Регейло І.Ю. Фундаментальні цінності Європейського простору вищої освіти (2010–2018 рр.): пріоритетні орієнтири діяльності науково-педагогічних працівників. *Педагогічний процес: теорія і практика*. – 2018. – № 4 (63). – С. 7–17.

- навчання впродовж життя тощо

Вирішальним етапом на шляху досягнення узгоджених цілей стало ухвалення Budapest-Vienna Declaration on the European Higher Education Area<sup>156</sup> (Budapest-Vienna, 2010) про створення EHEA. Фундаментальними цінностями EHEA, проголошено:

- довіру;
- співпрацю і повагу до розмаїтості культур, мов і систем вищої освіти;
- академічну свободу;
- автономію та відповідальність закладів вищої освіти за умови плідної «співпраці між

державними установами, закладами вищої освіти, студентами і викладачами, разом з роботодавцями, агенціями із забезпечення якості вищої освіти, міжнародними організаціями і європейськими установами»<sup>157</sup>.

Провідними напрямками визначено: реформу ступенів і навчальних програм, забезпечення якості, визнання кваліфікацій, мобільність, соціальний вимір.

Виключно важливим для нашого дослідження є те, що ключову роль в імplementації EHEA відведено академічній спільноті – керівникам закладів, викладачам, дослідникам, адміністративному персоналу та студентам<sup>158</sup>. Їхня діяльність має бути спрямована на забезпечення студентоцентрованого навчання та співпрацю викладачів і дослідників на європейському, національному та інституційному рівнях.

Ухвалення EHEA у нормативно-правовому полі Болонського процесу є істотним кроком у напрямі утвердження його фундаментальних цінностей та обов'язковою вимогою для стратегії розвитку закладу вищої освіти, а саме, визначення його місії, візії, мети та ін., що встановлює систему ціннісних координат у суспільстві загалом і викладацького персоналу зокрема<sup>159</sup>.

Про об'єднання країн – членів Болонського процесу на основі європейських фундаментальних цінностей, що стане запорукою подолання економічної кризи, з її непрогнозованими результатами, йшлося на Конференції міністрів, відповідальних за вищу освіту у 47 країнах EHEA, у Бухаресті (2012 р.) та прийнято Bucharest Communiqué «Making the Most of Our Potential: Consolidating the European Higher Education Area. Final Version»<sup>160</sup>. До індикаторів консолідації EHEA віднесено три провідні цілі (цінності–принципи)<sup>161</sup>: «забезпечення якісної вищої освіти для всіх, покращення здатності випускників до працевлаштування та посилення мобільності як засобів кращого навчання».

Основною метою зустрічі міністрів європейських країн, відповідальних за вищу освіту, у м. Єревані (2015 р.), що відображено у відповідному Yerevan Communiqué<sup>162</sup>, постала необхідність розгортання більш широкої співпраці в межах EHEA та з іншими регіонами світу і відповідного стратегічного перегляду й оновлення візії та цілей EHEA. В Yerevan Communiqué увага акцентується на значущості цінностей як фундаментальних засад Болонського процесу: відповідальності за вищу освіту, академічній свободі, інституційній автономії та академічній доброчесності<sup>163</sup>.

Істотну роль у переосмисленні значення цінностей відіграє діяльність правління Групи супроводу Болонського процесу (Bologna Follow-up Group, BFUG<sup>164</sup>), яка лише впродовж 2017 року двічі проводила

<sup>156</sup> Budapest-Vienna Declaration on the European Higher Education Area. March 12, 2010. – URL: [http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2010\\_Budapest\\_Vienna/64/0/Budapest-Vienna\\_Declaration\\_598640.pdf](http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2010_Budapest_Vienna/64/0/Budapest-Vienna_Declaration_598640.pdf) (date of access: 25.09.2018).

<sup>157</sup> Будапештсько-Віденська декларація про створення Європейського простору вищої освіти. – С. 1–2. – URL : [http://www.edupolicy.org.ua/files/Budapest-Vienna\\_Declaration\\_\(2010\).pdf](http://www.edupolicy.org.ua/files/Budapest-Vienna_Declaration_(2010).pdf) (дата звернення: 25.09.2018). Калашнікова С. Болонський процес: основні дати, документи, напрями розвитку та виклики. *Правові засади реалізації Болонського процесу в Україні* : монографія / за заг. ред. В. Лугового, С. Калашнікової. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. – С. 14.

<sup>158</sup> Будапештсько-Віденська декларація про створення Європейського простору вищої освіти. – С. 1–2. – URL : [http://www.edupolicy.org.ua/files/Budapest-Vienna\\_Declaration\\_\(2010\).pdf](http://www.edupolicy.org.ua/files/Budapest-Vienna_Declaration_(2010).pdf) (дата звернення: 25.09.2018). Калашнікова С. Болонський процес: основні дати, документи, напрями розвитку та виклики. *Правові засади реалізації Болонського процесу в Україні* : монографія / за заг. ред. В. Лугового, С. Калашнікової. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. – С. 14.

<sup>159</sup> Реґейло І.Ю. Фундаментальні цінності Європейського простору вищої освіти (2010–2018 рр.): пріоритетні орієнтири діяльності науково-педагогічних працівників. *Педагогічний процес: теорія і практика*. – 2018. – № 4 (63). – С. 7–17.

<sup>160</sup> Bucharest Communiqué. Making the Most of Our Potential: Consolidating the European Higher Education Area. Final Version. – URL : <https://enqa.eu/wp-content/uploads/2013/03/Bucharest-Communique-20121.pdf> (date of access: 25.09.2018).

<sup>161</sup> Калашнікова С. Болонський процес: основні дати, документи, напрями розвитку та виклики. *Правові засади реалізації Болонського процесу в Україні* : монографія / за заг. ред. В. Лугового, С. Калашнікової. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. – С. 15.

<sup>162</sup> Yerevan Communiqué. – URL : [http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2015\\_Yerevan/70/7/YerevanCommuniqueFinal\\_613707.pdf](http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2015_Yerevan/70/7/YerevanCommuniqueFinal_613707.pdf) (date of access: 25.09.2018).

<sup>163</sup> Yerevan Communiqué. – URL : [http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2015\\_Yerevan/70/7/YerevanCommuniqueFinal\\_613707.pdf](http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2015_Yerevan/70/7/YerevanCommuniqueFinal_613707.pdf) (date of access: 25.09.2018).

<sup>164</sup> Bologna Follow-up Group (BFUG). – URL : <http://www.ehea.info/pid34256/bologna-secretariat.html>.

зустрічі з цією метою<sup>165</sup>. Ще в 2016 році у VFUG підготовлено документ про розгляд фундаментальних цінностей, до яких віднесено добросесність, демократію, права людини, оцінку якості та інклюзивність з урахуванням національних законодавчих рамок, а також доповнення їх іншими основними цінностями, пов'язаними з вищою освітою, – академічною свободою та інституційною автономією<sup>166</sup>. VFUG прийнято рішення про розроблення відповідних показників щодо цінностей та їх включення до звіту країн – членів Болонського процесу. На засіданнях упродовж 2016-2017 рр. систематично обговорювалися питання щодо виконання зобов'язань міністрів країн – членів Болонського процесу, відповідальних за вищу освіту, щодо імплементації задекларованих у всіх попередніх комюніке фундаментальних цінностей<sup>167</sup>.

Саме тому фундаментальні цінності та відповідні інструменти їх імплементації були одними з важливих питань, які обговорювалися на Конференції міністрів освіти країн Болонського процесу в м. Парижі (2018 р.)<sup>168</sup>. У Paris Communiqué підкреслювалося, що ціннісними пріоритетами ЕНЕА, які передбачено розповсюджувати і забезпечувати їх дотримання, є «академічна свобода і добросесність, інституційна автономія, участь студентів і працівників у врядуванні вищої освіти та громадянська відповідальність вищої освіти за вищу освіту»<sup>169</sup>. Згідно з цим документом прийнято зобов'язання про сприяння розвитку політиці, яку провадять заклади вищої освіти щодо виконання ними соціальної відповідальності, забезпечення «більш згуртованого та інклюзивного суспільства через покращення міжкультурного розуміння, громадянської участі та етичної свідомості, а також ... справедливого доступу до вищої освіти»<sup>170</sup>.

Проблема цінностей була ключовою у виступі на Паризькій конференції (2018 р.) президента Magna Charta of the European Universities S. Noorda<sup>171</sup>. На думку вченого, особливо важливим є розроблення більш системного підходу до оцінювання академічних (університетських) цінностей у країнах – членах та його регулярного проведення, що має вирішальне значення для ЕНЕА, оскільки цінності є основою Болонського процесу<sup>172</sup>.

Посилено увагу до проблеми цінностей і з боку European University Association (EUA<sup>173</sup>) та відповідну заяву «The Bologna Process looks towards its third decade: Enhancing achievements and responding to a changing context» оприлюднено напередодні Конференції міністрів у Парижі (2018 р.) і враховано в Paris Communiqué<sup>174</sup>.

У цілому фундаментальні цінності, визначені Болонським процесом, стали світоглядною основою не тільки для його країн – членів, але і для вищої освіти на міжнародному рівні, на яких вибудовується діяльність закладів вищої освіти і, насамперед, викладацького персоналу.

Водночас в окремих країнах Болонського процесу ухвалено свої нормативні акти, що регламентують ціннісні принципи вищої освіти. Так, у Великій Британії Higher Education Academy<sup>175</sup> спільно з університетами затверджено Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education (2011

---

<sup>165</sup> Fundamental Values of the Bologna Process. – URL : [http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/20170524-25-Gozo/73/4/BFUG\\_MT\\_NO\\_54\\_6\\_FundamentalValues\\_762734.pdf](http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/20170524-25-Gozo/73/4/BFUG_MT_NO_54_6_FundamentalValues_762734.pdf) (дата звернення: 25.09.2018). Fundamental Values of the EHEA. – URL : [http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/20171109-10-Tartu/79/1/BFUG\\_EE\\_RU\\_56\\_11FV\\_BackgroundPaperTartu\\_839791.pdf](http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/20171109-10-Tartu/79/1/BFUG_EE_RU_56_11FV_BackgroundPaperTartu_839791.pdf) (date of access: 25.09.2018).

<sup>166</sup> Fundamental Values of the Bologna Process. – URL : [http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/20170524-25-Gozo/73/4/BFUG\\_MT\\_NO\\_54\\_6\\_FundamentalValues\\_762734.pdf](http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/20170524-25-Gozo/73/4/BFUG_MT_NO_54_6_FundamentalValues_762734.pdf) (date of access: 25.09.2018).

<sup>167</sup> Fundamental Values of the EHEA. – URL : [http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/20171109-10-Tartu/79/1/BFUG\\_EE\\_RU\\_56\\_11FV\\_BackgroundPaperTartu\\_839791.pdf](http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/20171109-10-Tartu/79/1/BFUG_EE_RU_56_11FV_BackgroundPaperTartu_839791.pdf) (date of access: 25.09.2018).

<sup>168</sup> Paris Communiqué. Paris, May 25th 2018. – URL : <http://www.ehea2018.paris/Data/ElFinder/s2/Communique/EHEAParis2018-Communique-final.pdf> (date of access: 25.09.2018).

<sup>169</sup> Паризьке комюніке, Париж, 25 травня 2018 р. – С. 1. – URL : <http://erasmusplus.org.ua/search/158-materialy-here-team/1904-dokumenty-yeuropeiskoho-prostoru-vyshchoi-osvity-yervo.html> (дата звернення: 25.09.2018).

<sup>170</sup> Паризьке комюніке, Париж, 25 травня 2018 р. – С. 2. – URL : <http://erasmusplus.org.ua/search/158-materialy-here-team/1904-dokumenty-yeuropeiskoho-prostoru-vyshchoi-osvity-yervo.html> (дата звернення: 25.09.2018). Регейло І.Ю. Фундаментальні цінності Європейського простору вищої освіти (2010–2018 рр.): пріоритетні орієнтири діяльності науково-педагогічних працівників. *Педагогічний процес: теорія і практика*. – 2018. – № 4 (63). – С. 7–17

<sup>171</sup> Noorda S. Regular assessment of academic values is crucial to EHEA. – URL : [http://www.magna-charta.org/resources/files/noorda-speech-paris-2018/at\\_download/file/NoordaEHEA\\_2018\\_May\\_25.pdf](http://www.magna-charta.org/resources/files/noorda-speech-paris-2018/at_download/file/NoordaEHEA_2018_May_25.pdf) (date of access: 25.09.2018).

<sup>172</sup> Регейло І.Ю. Фундаментальні цінності Європейського простору вищої освіти (2010–2018 рр.): пріоритетні орієнтири діяльності науково-педагогічних працівників. *Педагогічний процес: теорія і практика*. – 2018. – № 4 (63). – С. 7–17.

<sup>173</sup> European University Association (EUA). – URL : <https://eua.eu>.

<sup>174</sup> The Bologna Process looks towards its third decade: Enhancing achievements and responding to a changing context. May 2018. – URL : <https://eua.eu/downloads/publications/the-bologna-process-looks-towards-its-third-decade.pdf> (date of access: 25.09.2018).

<sup>175</sup> Higher Education Academy. – URL : <https://www.heacademy.ac.uk>.

р.), яка включає три виміри профілю сучасного викладача-лідера:<sup>176</sup> сферу діяльності, основні знання, професійні цінності з відповідними дескрипторами. До професійних цінностей викладача-лідера віднесено<sup>177</sup>:

- повагу до особистості студента та різноманітних академічних спільнот;
- сприяння доступу до вищої освіти та забезпечення рівних можливостей для всіх студентів;
- використання фактичних даних результатів досліджень, стипендій для безперервного професійного розвитку;
- усвідомлення більш широкого контексту впливу вищої освіти та визнання її результатів для професійної практики.

### Принципи ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників

Проведений аналіз законодавчого і нормативно-правового забезпечення проблеми цінностей (ціннісних орієнтацій), наукового доробку вчених в освітньо-науковому просторі із зазначеної проблеми та сучасного вітчизняного і зарубіжного досвіду дає підстави для обґрунтування таких принципів ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників<sup>178</sup>:

- професіоналізм;
- моральність та етичність;
- відповідальність;
- неупередженість;
- довіра;
- успішність;
- пріоритетність;
- ідентифікація.

*Принцип професіоналізму* є запорукою реалізації найвищих професійних стандартів на основі компетентнісного підходу, впровадження інноваційних технологій та академічної свободи, професійного і загального підвищення кваліфікації впродовж життя, планування кар'єрного зростання, спрямованості на стратегічно орієнтований розвиток науково-педагогічного працівника тощо. Принцип професіоналізму ґрунтується на провадженні науково-педагогічним працівником діяльності у площині «викладач-дослідник», де поряд з викладацькою діяльністю здійснюються наукові дослідження, що забезпечує здобуття знань фахівцями вищої освіти на основі досліджень та в цілому зумовлює підготовку конкурентоздатної особистості.

*Принципи моральності та етичності*, які є наскрізними, відображаються у ставленні науково-педагогічного працівника до своїх досліджень та досліджень інших вчених з метою захисту наукового пріоритету, унеможливлення плагіату і фальсифікацій та дотримання академічної доброчесності. Дотримання цих принципів є основним підґрунтям у взаємовідносинах з науковим співтовариством і здобувачами вищої освіти, що здійснюються на засадах чесності, відкритості, гуманізму тощо.

*Принцип відповідальності* полягає в усвідомленні науково-педагогічним працівником результатів своєї діяльності перед здобувачами вищої освіти, співробітниками, суспільством у цілому, що підтверджується, з одного боку, високою вимогливістю та самокритичністю до себе, з іншого – сприяє утвердженню іміджу кафедри, факультету, іншого структурного підрозділу та закладу вищої освіти.

*Принцип неупередженості* передбачає толерантне ставлення до колег по роботі, об'єктивне ставлення та оцінювання здобувачів вищої освіти незалежно від раси, статі, віросповідання, культурної та соціальної приналежності, політичних поглядів тощо, а також поширення демократичних цінностей.

<sup>176</sup> The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education. – 2011. – URL : <https://www.hefce.ac.uk/media/hefce/content/about/Staff,and,structure/Board/2011/142/B83b>. PDF (date of access: 25.09.2018). Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. – Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – 2017. – Ч. I. – № 8 (313). – С. 120.

<sup>177</sup> The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education. – 2011. – URL : <https://www.hefce.ac.uk/media/hefce/content/about/Staff,and,structure/Board/2011/142/B83b>. PDF (date of access: 25.09.2018). Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – 2017. – Ч. I. – № 8 (313). – С. 120.

<sup>178</sup> Регейло І.Ю. Принципи ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників // *Формальна і неформальна освіта у вимірах педагогіки добра Івана Зязюна : матеріали міжнародної наук.-практ. конф., 5-6 березня 2018 р.* – Полтава : ТОВ «АСМІ», 2018. – 133 с. – С. 81–83. Reheilo Iryna. The System of Universities' Academic Staff Values: Methodological Aspect. *Education: Modern Discourses*. – 2018. – № 1. – P. 89–105.

*Принцип довіри* особливо простежується у спілкуванні із здобувачами вищої освіти і ґрунтується на тому, що, з одного боку, науково-педагогічний працівник є носієм певних цінностей і віддзеркалює їх аудиторії, з іншого – для сприйняття здобувачами вищої освіти цінностей має бути довіра до науково-педагогічного працівника, що дає йому змогу формувати та у разі потреби їх корегувати.

*Принцип успішності* є визначальним стимулом та орієнтиром, що забезпечується через систематичне самовдосконалення науково-педагогічного працівника з метою максимальної його самореалізації, підвищення якості викладання і проведення наукових досліджень, зростання особистої репутації, що в цілому впливатиме на якість навчання здобувачів вищої освіти та внутрішнє забезпечення якості вищої освіти загалом.

*Принцип пріоритетності* визначає певну шкалу ціннісних орієнтирів науково-педагогічного працівника, що дає змогу компонувати з урахуванням їх значущості ієрархічну послідовність, а також у разі наявності декількох однаково важливих ціннісних орієнтацій виділити рівнозначні.

*Принцип ідентифікації* є одним з обов'язкових і полягає в розумінні і підтримці науково-педагогічним працівником цінностей, місії, візії закладу вищої освіти, де він працює; спроможності виступати виразником у студентському середовищі, співробітників та в суспільстві; здатності успішно працювати у складі університетської спільноти з відчуттям її єдності та усвідомленні ним своєї ролі в «команді»; готовності до змін у середовищі закладу вищої освіти та у разі потреби швидкої адаптації до нових вимог.

## Висновки

Нинішній період реформ, що відбуваються у суспільстві, характеризується переосмисленням традиційних цінностей у всіх його сферах. Вирішальним підсумком такої трансформації є надання цінностям пріоритетного значення на державному рівні, що затверджено в законодавчих та нормативно-правових документах загалом та у сфері освіти, зокрема. Нового перетворення відповідно до запитів суспільства потребують цінності (ціннісні орієнтації) науково-педагогічних працівників та вибудовування їх нового змісту.

Системоутворюючим стрижнем особистості, зокрема науково-педагогічних працівників, є цінності (ціннісні орієнтації), що набувають актуальності не лише як домінуючий напрям досліджень у науковому просторі (філософія, соціологія, психологія, педагогіка тощо), вищій освіті загалом, але і як результат навчання у межах здобуття ціннісних компетентностей. Водночас більш повного розгортання цінності, як ключового компоненту в описі кваліфікаційних рівнів не відбулося. Підтримуючи думку вчених, вважаємо, що ціннісні компетентності можуть входити до складу освітніх і професійних кваліфікацій з відповідними характеристиками щодо результату навчання.

Визначення сутності ціннісних компетентностей науково-педагогічних працівників ґрунтується на розгляді його двох родів пріоритетів – принципах і предметах діяльності. Ураховуючи це, зроблено висновок, що ціннісна компетентність науково-педагогічного працівника – це системоутворююча здатність особистості, що виявляється у:

- відносинах суб'єкта до об'єкта та в міжсуб'єктних відносинах;
- реалізується у процесі діяльності науково-педагогічного працівника;
- визначає його поведінку;
- є її регулятором відповідно до пріоритетних принципів і предметів діяльності, де визначальними є морально-етичні ціннісні орієнтації.

Реформування вищої освіти у країнах – членах Болонського процесу до 2020 року відбувалося у системі координат ціннісних пріоритетів і принципів з відповідним інструментарієм. Цінності, які були визначені Magna Charta of the European Universities, стали фундаментальними для Болонського процесу, а саме: академічна свобода, інституційна автономія, нероздільність викладацької та дослідницької діяльності, збереження традицій європейського гуманізму. Упродовж усього розвитку Болонського процесу та ENEA до переліку фундаментальних цінностей уведено:

- державну відповідальність за систему вищої освіти;
- участь студентів і викладацького персоналу у врядуванні;
- дотримання академічної доброчесності, демократії, прав людини;
- оцінювання якості вищої освіти;
- мобільність;
- інклюзивність тощо з урахуванням національних законодавчих рамок.

За результатами Paris Communiqué (2018 р.) фундаментальними цінностями вищої освіти визнано

академічну свободу і добросовісність, інституційну автономію, участь студентів і працівників у врядуванні вищої освіти та громадянську відповідальність вищої освіти за вищу освіту.

Утвердження фундаментальних цінностей зумовило розроблення стратегії розвитку закладу вищої освіти, зокрема, визначення його місії, візії, мети тощо, де цінності є основним підґрунтям й орієнтиром не лише для закладу та суспільства загалом, але і викладацького персоналу насамперед. Визначальними цінностями зарубіжних закладів вищої освіти є академічні цінності, до яких віднесено академічну добросовісність, академічну свободу, академічну мобільність за дотримання принципів моральності та етичності.

Цінності є важливим чинником професійної компетентності викладача, що:

- співвіднесені з загальнолюдським, загальноєвропейським виміром;
- віддзеркалюють цінності університету;
- є невід'ємною складовою дуальності «викладач-дослідник»;
- реалізуються на засадах студентоцентрованого підходу та академічної добросовісності;
- виявляються через повагу до різноманітності тощо.

Розроблений у Великій Британії профіль сучасного викладача-лідера, що є невід'ємною складовою професійних стандартів, охоплює три виміри, з-поміж яких професійні цінності з відповідними дескрипторами, а саме:

- повага до особистості студента та різноманітних академічних спільнот;
- сприяння доступу до вищої освіти та забезпечення рівних можливостей для всіх студентів;
- використання фактичних даних результатів досліджень, стипендій для безперервного професійного розвитку;
- усвідомлення більш широкого впливу вищої освіти та визнання її результатів для професійної практики.

Основними принципами ціннісних компетентностей науково-педагогічних працівників університетів, які сприятимуть внутрішньому забезпеченню якості вищої освіти в університетах, є принципи професіоналізму, моральності та етичності, відповідальності, неупередженості, довіри, успішності, пріоритетності, ідентифікації. Науково-педагогічний працівник, який працює в університеті, зобов'язаний ідентифікувати себе з цінностями закладу вищої освіти, виступати їх виразником серед колег, у студентському середовищі і суспільстві.

## 2.3. Вітчизняні і зарубіжні практики розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки

*Наталія Дівінська,  
кандидат педагогічних наук,  
старший науковий співробітник,  
старший науковий співробітник  
відділу інтеграції вищої освіти і науки  
Інституту вищої освіти НАПН України*

В умовах інтеграції та інтернаціоналізації вищої освіти розвиток іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників займає особливе місце. Система вищої освіти України перебуває у стані реформування, наслідками якого мають стати мобільність наукових кадрів і викладачів, обмін досвідом, володіння кількома іноземними мовами. Підтвердження цьому можна знайти у нормативних документах, в яких висувається ряд вимог стосовно іншомовної підготовки науково-педагогічних працівників.

У «Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам»<sup>1</sup> зазначено, що: «Вчене звання старшого дослідника, доцента, або професора присвоюється працівникам наукових установ, які мають:

- сертифікат відповідно до Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти (на рівні не нижче B2) з мов країн Європейського Союзу або кваліфікаційні документи (диплом про вищу освіту, науковий ступінь), пов'язані з використанням цих мов, або не менш як 10 праць, які опубліковані англійською мовою у періодичних виданнях, включених до наукометричних баз Scopus або Web of Science, та не є перекладами з інших мов;

- які пройшли навчання, стажування або працювали у вищому навчальному закладі, науковій (або науково-технічній) установі в країні, яка входить до ОЕСР та/або ЄС, або є (чи були) керівниками/виконавцями проектів, які фінансуються зазначеними країнами, та мають відповідні сертифікати, свідоцтва, дипломи чи інші документи, які це підтверджують».

На актуальність розвитку готовності науково-педагогічних працівників до міжнародної діяльності і необхідної участі у ній вказує Закон України «Про вищу освіту» від 25.07.2018 р; № 1556-VII, стаття 30). Основні завдання у галузі міжкультурної діяльності відображені у «Положенні про дослідницький університет»<sup>2</sup>, серед них:

- участь у реалізації міжнародних проектів і програм, у науково-практичних конференціях, семінарах та виставках; створення спільних з іноземними партнерами наукових центрів, інститутів, інших об'єднань для виконання освітніх і науково-дослідницьких програм з виданням студентам, аспірантам та докторантам відповідних документів про освіту;

- визнання дипломів про здобуту в зарубіжних університетах кваліфікацію магістра, доктора філософії, доктора наук та вчені звання доцента, професора для призначення на посаду наукового чи науково-педагогічного працівника в установленому законом порядку;

- направлення щороку наукових і науково-педагогічних працівників для стажування, а студентів, аспірантів і докторантів – для навчання до зарубіжних університетів і навчально-наукових центрів в установленому законом порядку у визначеній для університету кількості в межах бюджетних коштів, передбачених на зазначену мету.

Як видно, у чинних законах України про вищу освіту наголошується на важливості професійного зростання і вдосконалення науково-педагогічних працівників, а також необхідності брати участь у міжнародній співпраці. Міжнародні проекти і програми, які діють сьогодні в Україні, повинні сприяти вдосконаленню іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників. Розглянемо приклади і можливості деяких з них:

Програми «Fulbright Research and Development Program»<sup>3</sup> і «Fulbright Scholar Program»<sup>4</sup> дозволяють науково-педагогічним працівникам проводити дослідження в університетах США тривалістю від шести до

<sup>1</sup> Порядок присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам : наказ Міністерства освіти і науки України від 14.01.2016 № 13 від 03.02.2016 за № 183/28313. – URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16#n14>.

<sup>2</sup> Про затвердження Положення про дослідницький університет. – URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/163-2010-%D0%BF>.

<sup>3</sup> <http://www.fulbright.org.ua/uk/pages/35/faculty.html>.

<sup>4</sup> <http://www.fulbright.org.ua/uk/pages/37/scholar.html>.



дев'яти місяців; програма «Fulbright Foreign Language Teaching Assistant (FLTA) Program»<sup>5</sup> надає можливість фахівцям з лінгвістики, української літератури, перекладацьких студій, комунікацій, журналістики, американських студій, викладання англійської мови проходити стажування з викладання української мови у США.

При посольстві США в Україні діє програма імені Г. Гамфрі (Hubert H. Humphrey Fellowship Program for Mid-Career Professionals)<sup>6</sup>. Програма пропонує можливості для професійного розвитку науково-педагогічних працівників завдяки вивченню вибраних навчальних дисциплін в університетах США під час академічної програми, участі у конференціях, спілкуванню у професійних мережах та набуттю практичного досвіду під час обов'язкового стажування.

Із 2014 року по 2020 рік в Україні працює програма «Горизонт 2020»<sup>7</sup>, у рамках якої Європейська дослідницька рада (ЄДР) здійснює фінансування та підтримку передових досліджень за окремими напрямками.

Програма Еразмус +<sup>8</sup> включає заходи, спрямовані на підтримку, популяризацію, моніторинг та поширення інформації стосовно можливостей цієї програми для досліджень у сфері вищої освіти, співпраці з іншими країнами-партнерами. Ключовими напрямками діяльності є навчальна мобільність, проекти співпраці, підтримка реформ, програма Жана Моне, тощо.

Аналіз вимог щодо участі у міжнародних проектах свідчить про те, що від кандидатів вимагається володіння щонайменше однією з іноземних мов на рівні B2 і вище, що робить актуальною також проблему удосконалення іншомовної підготовки педагогічних кадрів. У цьому напрямку виокремлюємо організації, до сфери діяльності яких належить діяльність з розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників:

✓ DAAD (Німецька служба академічних обмінів) – лінк: <https://www.daad-ukraine.org/uk/poshuk-stipendij/stypendialni-programy-dlya-ukrayiny/>) пропонує різні можливості пошуку відповідних освітніх і дослідницьких програм. Прикладом можуть слугувати пошукові системи:

– Hochschulkompass<sup>9</sup>. Портал надає інформацію і посилання на всі державні вищі навчальні заклади, в яких можна здобути освіту, проводити дослідницькі програми, налагоджувати міжнародне співробітництво.

– Research Explorer<sup>10</sup>. Науковий каталог містить інформацію про більш ніж 23 тис. німецькі заклади вищої освіти і науково-дослідницькі організації.

– Study in Germany<sup>11</sup>. Портал DAAD та Федерального міністерства освіти і науки (BMBWF), який створений спеціально для іноземних здобувачів з інформацією про навчальні програми.

– Research in Germany<sup>12</sup>. Портал представляє інформаційну платформу і контактний центр для всіх бажаючих, які хочуть дізнатися більше про дослідження, які проводяться в Німеччині і останні досягнення в області науки. Одна з основних цілей порталу – надати огляд можливостей для досліджень і фінансування в Німеччині. Практична інформація, яку можна отримати з порталу може бути корисною для науково-педагогічних працівників, які планують співпрацювати з німецькими дослідницькими організаціями або завершувати наукові роботи в Німеччині.

✓ Українська Асоціація Міжнародної освіти (УАМО) – лінк: <http://studyabroad.com.ua/index.html>

✓ Центр міжнародних програм (C.I.P) – лінк: <http://studyabroad.ua/>

✓ Міжнародний освітній центр (Unistudy) – лінк: <http://unistudy.org.ua/>

Зазначені вище організації сприяють не лише покращенню мовленнєвих умінь і навичок, але й надають можливостей науково-педагогічним працівникам розвивати всі компоненти іншомовної компетентності, особливо соціокультурний, який розкривається через «уміння адекватно використовувати мовний матеріал відповідно до контексту, в якому відбувається міжкультурна комунікація»<sup>13</sup>.

<sup>5</sup> <http://www.fulbright.org.ua/uk/pages/20/FLTA.html>.

<sup>6</sup> <https://ua.usembassy.gov/uk/education-culture-uk/exchange-programs-uk/academic-exchanges-uk/hubert-h-humphrey-program-uk/>

<sup>7</sup> Горизонт 2020: Рамкова програма ЄС з досліджень та інновацій. – URL : <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/broshura-gorizont-2020-1201.pdf>.

<sup>8</sup> <http://erasmusplus.org.ua/>

<sup>9</sup> <https://www.hochschulkompass.de/home.html>.

<sup>10</sup> [http://www.research-explorer.de/research\\_explorer.en.html?schritt=assistent](http://www.research-explorer.de/research_explorer.en.html?schritt=assistent).

<sup>11</sup> <https://www.study-in.de/en/>

<sup>12</sup> <https://www.research-in-germany.org/en/about-us.html>.

<sup>13</sup> Гавриленко К.М. Інноваційний підхід до вдосконалення соціокультурної компетенції студентів немовних спеціальностей. – URL : <http://interconf.fl.kpi.ua/node/1253>.

### *Сприяння зарубіжних практик розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників в Україні*

Одним із напрямків реформування вищої освіти відповідно до європейських стандартів є запровадження зарубіжних практик розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників. Особливий інтерес представляє діяльність Британської Ради (British Council)<sup>14</sup> в Україні, яка є неміністерським департаментом уряду Великобританії і займається поширенням британської культури в світі, розширенням культурних відносин та розповсюдженням освітніх можливостей. British Council забезпечує високу якість навчального процесу викладання англійської мови, надаючи повний асортимент загальних, академічних, ділових курсів та курсів підготовки до іспитів.

З метою поширення інформації про ефективні практики та сучасні тенденції у сфері навчання іноземних мов Британська Рада регулярно організовує заходи, які збирають викладачів університетів-партнерів з усіх регіонів України. У 2013 р. Британська рада ініціювала п'ятирічний проект «Англійська мова для університетів» (English for Universities)<sup>15</sup>, метою якого стало підвищення рівня іншомовної комунікативної компетентності науково-педагогічних працівників для того, щоб вони мали змогу більш активно брати участь у заходах на міжнародному рівні. У цей час на базі Британської Ради працювала Літня школа професійного розвитку для викладачів університетів, які викладають англійську мову професійного спрямування та англійську мову для академічних цілей, а також використовують її для досліджень чи міжнародної діяльності. Разом до проекту були залучені 21 університет України, серед яких:

- Київський національний університет імені Тараса Шевченка;
- Національний університет «Львівська політехніка»;
- Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»;
- Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка;
- Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича;
- Одеський національний університет імені І.І. Мечникова;
- Донецький Національний університет (Вінниця);
- Державний вищий навчальний заклад «Національний гірничий університет» (Дніпропетровськ);
- Черкаський державний технологічний університет;
- Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя;
- Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»;
- Ужгородський національний університет;
- Луганський національний університет імені Тараса Шевченка (Старобільськ);
- Запорізький національний технічний університет;
- Чернігівський національний технологічний університет;
- Східноукраїнський університет імені В. Даля (Сєвєродонецьк);
- Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського (Київ);
- Донецький національний технічний університет (Покровськ);
- Луганський національний аграрний університет (Харків);
- Маріупольський державний університет;
- Приазовський державний технічний університет.

На сайтах університетів розміщено цікавий досвід участі науково-педагогічних працівників у даному проекті.

Так, у 2016 р. у Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя<sup>16</sup> відбулися планові зустрічі консультанта Британської Ради, фахівця з навчання англійської мови за професійним спрямуванням Рода Болайто (Rod Bolitho) і менеджера проектів з англійської мови Жанни Севастьянкової з керівництвом університету, викладачами англійської мови за професійним спрямуванням, науково-педагогічними працівниками, які викладають фахові дисципліни англійською мовою, аспірантами та студентами університету. У рамках спілкування з науково-педагогічними працівниками Род Болайто порадив викладачам проводити більше інтерактивних занять зі студентами, поглиблювати співпрацю з кафедрами спеціальних дисциплін і британськими університетами для більш ефективного викладання англійської мови

<sup>14</sup> British Council. – URL : <http://www.britishcouncil.org.ua/english>.

<sup>15</sup> Англійська мова для університетів. – URL : <http://www.britishcouncil.org.ua/teach/projects/english-universities>.

<sup>16</sup> Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя. – URL : <https://tntu.edu.ua/?p=uk/news/2680>.

за професійним спрямуванням. Під час зустрічей було обговорено низку важливих питань, зокрема особливості викладання англійської мови за професійним спрямуванням, необхідна кількість аудиторних годин для досягнення рівня B2 та ін.<sup>17</sup>

У 2017 р. у Хмельницькому національному університеті<sup>18</sup> були проведені шестиденні тренінги, в яких викладачі брали участь в обговореннях практичних аспектів навчання англійської мови як мови спеціальності, презентували власне бачення вирішення окремих аспектів побудови заняття з метою забезпечення його практичної зорієнтованості, обговорювали стратегії залучення студентів до продуктивної взаємодії на заняттях, досліджували нові підходи до формування мотивації студентів, вдосконалювали навички розробки професійно орієнтованих автентичних завдань і та ін.

У межах проекту в 2017 р. відбувалось підвищення професійного рівня викладачів кафедри авіаційної англійської мови Національного авіаційного університету. Для науково-педагогічних працівників були організовані тренінги, а саме ESP (Англійська мова для професійних цілей), EMA (Англійська як засіб викладання), EAP (Англійська мова для академічних цілей). Відповідно до рекомендацій МОН України спільно з представниками технічних університетів України та експертами Британської Ради розроблені та впроваджені в навчальний процес нові навчальні програми з англійської мови професійного спрямування з урахуванням методології «Англійська для спеціальних цілей» (ESP methodology), розроблено програму підвищення рівня володіння англійською мовою викладачами випускових кафедр Навчально-наукового Інституту аеронавігації, електроніки та телекомунікації. За підтримки Британської Ради кафедри забезпечені навчально-методичними матеріалами з англійської мови міжнародних видавництв Pearson, Longman, CUP. А 22–24 листопада 2018 року у рамках проекту «English for Universities» викладачі кафедри авіаційної англійської мови Національного авіаційного університету взяли участь у симпозіумі, організованому для керівного складу кафедр іноземних мов професійного спрямування провідних технічних університетів України «Symposium on excellence in internationalisation and ESP in higher education»<sup>19</sup>, під час якого тренерами були запропоновані передові педагогічні й мовні практики, які активно запроваджуються науково-педагогічними працівниками у викладанні навчальних дисциплін англійською мовою.

Для молодих науково-педагогічних працівників і науковців, які хочуть підвищити власний рівень іншомовної компетентності, Британська рада пропонує взяти участь у проектах «Researcher Connect» і «Academic Teaching Excellence». Так, старт проекту «Researcher Connect» відбувся в Києві та Вінниці у 2015 р.<sup>20</sup> Освітня програма «Researcher Connect»<sup>21</sup> спрямована на розвиток комунікативних навичок, необхідних для здійснення наукової комунікації. Програма розрахована на сім модулів, які охоплюють найважливіші аспекти сучасної міжнародної академічної середовища. Організатори розраховували на те, що університети повинні самостійно визначати набір тренінгів, обираючи найбільш цікаві та актуальні теми і регулювати їх тривалість (від трьох до семи днів занять різного ступеню інтенсивності). На сайті Британської ради можна побачити, які модулі пропонуються у програмі<sup>22</sup>:

1) *Вступний модуль*: цільова аудиторія – надає учасникам необхідні знання та тактики для того, щоб забезпечити успішне спілкування з колегами, грантодавцями та широкою аудиторією в різних ситуаціях.

Наведемо приклад із роздаткового матеріалу до цього модуля однієї з вправ на складання профіля цільової аудиторії: «Your purpose in speaking or writing is to inform, persuade or engage your audience. In order to achieve your purpose, you must satisfy the audience in something they can connect with. Therefore, it is important to know what your audience is interested in, what their needs and expectations are and even what mood they are in. When your audience knows you are interested in them they will become more interested in you. In this activity you will think of ways of helping you build up a reader profile»<sup>23</sup>.

2) *Мистецтво презентації*. Під час проходження даного модулю учасники мають навчитися

<sup>17</sup> У рамках проекту «Англійська для університетів» ТНТУ реалізує співпрацю з провідними фахівцями Британської Ради. – URL : <https://tntu.edu.ua/?p=uk/news/2680>.

<sup>18</sup> Хмельницький національний університет. Кафедра іноземних мов у проекті Британської Ради. – URL : <https://www.khnu.km.ua/root/page.aspx?l=0&r=8&p=24142>.

<sup>19</sup> Співпраця кафедри авіаційної англійської мови з Британською Радою в Україні. – URL : <http://flyhigh.nau.edu.ua/співпраця-кафедри-авіаційної-англій/>

<sup>20</sup> Проект Researcher Connect. – URL : <http://lp.edu.ua/opportunities/2016/proekt-researcher-connect-0>.

<sup>21</sup> Семинары по научной коммуникации Researcher. – URL : [Connecthttps://www.britishcouncil.ru/programmes/education/researcher-connect](https://www.britishcouncil.ru/programmes/education/researcher-connect).

<sup>22</sup> Семинары по научной коммуникации Researcher. – URL : [Connecthttps://www.britishcouncil.ru/programmes/education/researcher-connect](https://www.britishcouncil.ru/programmes/education/researcher-connect).

<sup>23</sup> Researcher Connect: Participant's Workbook. – British Council, 2015. – P. 5.

оцінювати виступи спікерів і власні навички презентації, використовувати тон, риторичні прийоми та жести, формувати структуру виступу і відповідати на питання аудиторії.

3) *Академічне письмо*. Мета тренінгів у даному модулі навчити учасників аналізувати основи академічного письма, розвинути власний стиль академічного письма, використовуючи ефективні техніки, інструменти і стратегії.

Приклад вправи у даному модулі: «Adapting your writing to a wider rather than a solely academic audience requires you to consider the differences between universal and academic style. What are the differences between universal and academic style? What are the benefits of using a universal audience style for proposals/emails/ abstracts?»<sup>24</sup>.

Universal audience style

Academic style

4) *Переконливі заявки на гранти*. В рамках цього модуля учасників навчають створити план наукового проекту і розробити на його основі заявки на грант, використовуючи різноманітні прийоми та інструменти для підвищення ефективності пропозиції. Модуль включає практичні рекомендації і вправи з використання мови і стилю, орієнтованих на аудиторію, а також створенню логічних зв'язків між цілями, ресурсами та результатами.

5) *Ефективна переписка*. У модулі надають практичні поради стосовно способів формування нових партнерств, підтримки контактів у міжнародному академічному середовищі, правильного спілкування по електронній пошті.

6) *Абстракти*. Серія практичних вправ, під час яких вчасних має навчитися критично оцінювати якість власного письма і роботи інших авторів у науковому середовищі, покращити техніку і стиль, приймати зважені рішення під час створення власних абстрактів.

7) *Успішні міжнародні калаборації*. Мета модулю допомогти створювати і підтримувати контакти в академічному середовищі, обирати саме тих партнерів, взаємодія з якими принесе максимальну користь проекту, дослідницькій групі і організації в цілому.

8) *Онлайн-просування досліджень*. Після проходження даного модуля учасники зможуть впевнено використовувати онлайн-можливості для просування результатів власних досліджень і розвитку кар'єри в академічному середовищі. Модуль пропонує стратегії використання медіа для підвищення цитування та імпаکت фактору<sup>25</sup>.

Через збільшення кількості учасників освітнього процесу з різних країн світу, науково-педагогічні працівники сьогодні стикаються з необхідністю створення англійськомовних програм та запровадження сучасних методичних прийомів роботи у групах. В цьому сенсі, з метою допомоги по створенню і веденню навчальних курсів англійською мовою, конструктивним вбачаємо запропонований Британською радою разом з Оксфордським університетом п'ятиденний тренінг «Academic Teaching Excellence»<sup>26</sup>. Програма тренінгу розрахована на 35 годин, практично-теоретичний курс охоплює такі теми, як<sup>27</sup>: «Англійська мова викладання: контекст, навички і виклики», «Лекційні стилі і стратегії», «Перегляд і обговорення онлайн-лекції», «Викладання для великих груп», «Індивідуальні потреби студента і його залученість», «Комунікація зі студентами на семінарах», «Формування інтерактивної навчальної спільноти», «Ведення наукового керівництва та індивідуальні заняття», «Стратегії усного і письмового зворотного зв'язку», «Заохочення і виправлення помилок». Особливо корисними є денні сесії під час яких науково-педагогічні працівники мають можливість застосувати набуті знання на практиці, провести мікророзкладання, проаналізувати помилки, почути коментарі кваліфікованих викладачів, а також поповнити власний словниковий запас професійною лексикою.

Оскільки науково-педагогічні працівники України не обмежуються володінням лише англійською мовою, вважали за потрібне розкрити ключові моменти діяльності і інших зарубіжних організацій:

1. Goethe-Institut<sup>28</sup> – культурний інститут при посольстві Федеративної Республіки Німеччина, який поширює німецьку мову в світі та пропонує курси всіх рівнів для дорослих, підлітків та дітей. Навчання у

<sup>24</sup> Researcher Connect: Participant's Workbook. – British Council, 2015. – P. 26.

<sup>25</sup> Семинары по научной коммуникации Researcher. – URL : [Connecthttps://www.britishcouncil.ru/programmes/education/researcher-connect](https://www.britishcouncil.ru/programmes/education/researcher-connect).

<sup>26</sup> Academic Teaching Excellence. – URL : [http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/ate\\_flyer\\_v1\\_web.pdf](http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/ate_flyer_v1_web.pdf).

<sup>27</sup> Тренінг по созданию и ведению курса специальности на английском языке. – URL : <https://www.britishcouncil.ru/programmes/education/academic-teaching-excellence>.

<sup>28</sup> Goethe-Institut. – URL : <https://www.goethe.de/ins/ua/uk/spr/kon.html>.

Goethe-Institut означає не лише вивчення мови, але й розвиток міжкультурної компетентності.

Так, у межах міжнародного проекту «Німецька мова професійного спілкування для вищих навчальних закладів», учасниками якого є Білорусія, Боснія і Герцеговина, Італія, Македонія, Польща, Румунія, Сербія, Словаччина, Україна, Франція, Хорватія та Чехія, у 2014 р. в Гете-Інституті була створена нова редакція Рамкової програми з німецької мови професійного спілкування для вищих навчальних закладів України<sup>29</sup>, метою якої є розвиток міжкультурної та іншомовної професійно-орієнтованої комунікативної компетентностей. Відповідно до програми, навчання німецької мови має будуватися з урахуванням основних інноваційних підходів, таких як: розвиток діяльнійсної комунікативної компетентності, що передбачає практичне оволодіння всіма видами мовленнєвої діяльності та комунікативне використання німецької мови як у повсякденних, загальних ділових ситуаціях, так і у фахових; професійна та фахова спрямованість, що передбачає урахування професійних навичок, умінь та знань; усвідомлення міжкультурних відмінностей, розуміння чужої та власної культур; система оцінювання рівня сформованості комунікативної діяльнійсної компетентності з урахуванням рівнів володіння іноземною мовою, визначених у Загальноєвропейських рекомендаціях з мовної освіти та Європейській Рамці Кваліфікацій. Впровадження Типових програм з іноземних мов покликане надати можливість науково-педагогічним працівникам бути конкурентоспроможними на міжнародному ринку праці.

2. Alliance française<sup>30</sup> – громадська організація при посольстві Франції в Україні пропонує увесь спектр культурних заходів, присвячених французькій мові та франкомовній культурі, які проводяться у співпраці з Французьким інститутом та посольством Франції в Україні. Alliance française надає можливість працювати під керівництвом викладачів, які пройшли спеціальну підготовку з викладання французької мови як іноземної, зареєструватися у Європейській базі з викладання мов (CECRL), користуватися навчальними матеріалами на основі комунікативного та дійового підходів, вивчати мову за допомогою найсучасніших методик з використанням інтерактивних засобів навчання.

3. Centro Hispánico (CHISPA)<sup>31</sup> – центр іспанської мови і культури є провідним у навчанні й поширенні іспанської мови в Україні. У центрі можливо вивчити іспанську мову, пізнавати культуру і традиції Іспанії та латиноамериканських країн, підготуватися до складання міжнародного іспиту DELE.

4. Związek Polaków «Orzeł Biały»<sup>32</sup> – цент польської мови і культури, в якому відбувається викладання польської мови за розробленими у Польщі програми та затвердженими Міністерством Освіти України. В рамках міжнародних угод, які укладені з університетами Польщі науково-педагогічним працівникам надається можливість отримати навчання у докторантурі, або аспірантурі, яке проводиться польською мовою.

5. Центр польської мови та культури для іноземців «Polonicum»<sup>33</sup>.

Слід зазначити, що Польща сьогодні спонукає заклади вищої освіти України шукати шляхи ефективної спільної співпраці і стимулювати розвиток іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників. Як і інші країни-партнери у галузі вищої освіти, Польща організовує по всьому світу для науково-педагогічних працівників тренінги та семінари з підвищення кваліфікації, з розповсюдження польської мови і культури, надає можливість науково-педагогічним працівникам брати участь у довгострокових інтернет-курсах. Так, Центр польської мови та культури для іноземців «Polonicum»<sup>34</sup> проводить курси польської мови та культури протягом навчального року. Центр пропонує іноземним студентам кінопокази та мультимедійні програми, які знайомлять їх з польською історією, культурою та традиціями. На сайті центру можна знайти мовні онлайн-курси, лекції з польської культури, історії та цивілізації польською та англійською мовами. Крім того, у центрі Polonicum організуються зустрічі з відомими вченими, влаштовуються відкриті лекції за участю видатних професорів з різних спеціальностей. За бажанням, науково-педагогічні працівники України можуть взяти участь у цих науково-освітніх заходах.

6. Центр розвитку польської освіти за кордоном (ORPEG)<sup>35</sup>.

У рамках діяльності Центру розвитку польської освіти за кордоном (ORPEG) в Центрах Полоністики, які

<sup>29</sup> Рамкова програма з німецької мови професійного спілкування для вищих навчальних закладів України. – URL : <https://www.goethe.de/resources/files/pdf82/rahmencurriculum1.pdf>.

<sup>30</sup> Alliance française. – URL : <http://aflviv.com.ua/fr/>

<sup>31</sup> Centro Hispánico CHISPA. – URL : <http://www.chispa.com.ua/ua/index.html>.

<sup>32</sup> Związek Polaków «Orzeł Biały». – URL : <http://orzelbialy.org.ua/pl/jezyk-polski>.

<sup>33</sup> Centre of Polish Language and Culture for Foreigners. – URL : <http://polonicum.uw.edu.pl/en/>

<sup>34</sup> Centre of Polish Language and Culture for Foreigners. – URL : <http://polonicum.uw.edu.pl/en/>

<sup>35</sup> Центр розвитку польського образования за рубежом (ORPEG). – URL : <http://www.orpeg.pl/index.php/ru>.

працюють при університетах України, у 2017–2018 рр. організовувалися інтенсивні курси польської мови. Наприклад, на базі Центру полоністики гуманітарно-педагогічного факультету Національного університету біоресурсів і природокористування України у жовтні 2018 р. відбулися інтенсивні курси польської мови для науково-педагогічних працівників, аспірантів та студентів університету з викладачем Вроцлавського природничого університету, професором Кароліною Биковською<sup>36</sup>. Крім цього в структурі ORPEG функціонує PCN (Полонійний викладацький центр), який надає методичну підтримку викладачам, які працюють за кордоном, підтримує їхній професійний розвиток. Центр щороку безкоштовно постачає навчальні посібники та дидактичні матеріали громадським організаціям та іншим центрам і установам, які організують за кордоном викладання польської мови. Цікаво, що за 2010–2016 рр. Центр передав за кордон 162333 підручників та дидактичних посібників.

Таким чином, діяльність зарубіжних інституцій, які функціонують в Україні спрямована на розвиток іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників.

Однак, як свідчить Звіт результатів дослідження, проведеного від імені Британської Ради та Міністерства освіти і науки України в 2014–2016 рр.<sup>37</sup>, щодо ролі статусу англійської мови в п'ятнадцятих вищих навчальних закладах України, опублікованого у 2017 р. зазначено, що «в університетах, де проводилося дослідження, помічено ревне дотримання традицій та академічний консерватизм, що поєднується із небажанням частини вищого керівництва проводити реформи і викладання англійської мови з професійного спрямування з 2004 р. не розширювалося і не реформувалося, а викладання фахових дисциплін англійською мовою не стало масовим»<sup>38</sup>.

У зв'язку з цим виникає потреба проаналізувати існуючі вітчизняні практики, для того щоб виявити, наскільки науково-педагогічні працівники і заклади вищої освіти цілеспрямовані на розвиток іншомовної компетентності і які умови створюються для цього.

#### ***Вітчизняні практики розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки***

Ураховуючи роль англійської мови як мови міжнародного спілкування, з метою сприяння її вивченню для розширення доступу громадян до світових економічних, соціальних, освітніх і культурних можливостей, забезпечення інтеграції України до європейського науково-освітнього простору, Указом президента України від 16 листопада 2015 р. № 641 було проголошено 2016 рік – Роком англійської мови в Україні<sup>39</sup>. Як наслідок, Кабінетом Міністрів України були розроблені і затверджені заходи на 2016–2020 рр.<sup>40</sup>, які мають сприяти розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників:

1) Забезпечення удосконалення законодавства у сфері освіти і науки щодо визначення переліку посад педагогічних, наукових та науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах і наукових установах, кваліфікаційною вимогою для зайняття яких є володіння англійською мовою.

2) Забезпечення розроблення новітніх навчальних програм з вивчення англійської мови науковцями та викладачами, які вивчали інші іноземні мови, з урахуванням використання фахової термінології відповідної наукової галузі.

3) Забезпечення запровадження незалежного іспиту з англійської мови для професійної діяльності.

4) Забезпечення розроблення робочої навчальної програми з підготовки до складання іспиту науковцями та викладачами з англійської академічної мови для отримання міжнародного сертифіката про знання англійської мови на вищому середньому рівні (рівень B2).

5) Забезпечення організації навчання з англійської мови для науковців відповідно до розроблених програм із використанням новітніх методик викладання іноземних мов та сучасних аудіовізуальних технічних засобів навчання.

6) Утворення консультативного пункту при Центрі наукових досліджень та викладання іноземних

<sup>36</sup> Національного університету біоресурсів і природокористування України. – URL : <https://nubip.edu.ua/node/50811>.

<sup>37</sup> Інтернаціоналізація українських університетів у розрізі англійської мови: Проект «Англійська мова для університетів» / Род Болайто та Річард Вест. – К. : «Видавництво «Сталь», 2017. – 154 с. – URL : [http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/2017-10-04\\_ukraine\\_-\\_report\\_h5\\_ua.pdf](http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/2017-10-04_ukraine_-_report_h5_ua.pdf).

<sup>38</sup> Інтернаціоналізація українських університетів у розрізі англійської мови: Проект «Англійська мова для університетів». – К., 2017. – 154 с. – С. 113.

<sup>39</sup> Про оголошення 2016 року Роком англійської мови в Україні : Указ президента України № 641/2015. – URL : <https://www.president.gov.ua/documents/6412015-19560>.

<sup>40</sup> Про затвердження плану заходів, спрямованих на активізацію вивчення громадянами англійської мови, на період до 2020 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.03.2016 № 199-р. – URL : <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248908037>.

мов Національної академії наук з метою надання підтримки науковцям (під час підготовки ними публікацій) у здійсненні перекладів з української мови на англійську та з англійської на українську.

7) Сприяння виготовлення державними телерадіокомпаніями освітніх теле- та радіопрограм із вивчення англійської мови для різних категорій населення.

8) Сприяння виробництва фільмів англійською мовою із субтитруванням державною мовою.

9) Забезпечення проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо важливості вивчення англійської мови та ознайомлення з можливостями її використання.

Для того, щоб проаналізувати, як реалізуються заходи щодо розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників, ми звернулися до діяльності закладів вищої освіти України та Центру наукових досліджень та викладання іноземних мов НАН України <sup>41</sup>.

Для виконання розпорядження президента при Центрі наукових досліджень та викладання іноземних мов НАН України <sup>42</sup> з вересня 2019 р. буде діяти консультативний пункт при якому науково-педагогічні працівники інших освітніх установ на комерційній основі зможуть проходити підготовку до складання іспиту з англійської мови на рівень B2. Поки що для реалізації завдань, які прописані у Концепції розвитку Національної академії наук України на 2014-2023 рр. <sup>43</sup>, серед яких є: розширення наукового співробітництва з провідними міжнародними науковими центрами, збільшення обсягів стажувань учених в провідних закордонних наукових центрах; ініціювання вирішення питань щодо можливості довготермінових (до 1 року) відряджень (стажувань) зі збереженням основного місця роботи, залучення іноземних учених до спільних досліджень в установах НАН України, участь у міжнародних наукових та науково-технічних програмах і проектах, форумах, конференціях, виставках та ін. діє Центр з розвитку іншомовної компетентності штатних наукових працівників. Центр має у своєму розпорядженні унікальні матеріали та методики для вдосконалення мовної підготовки наукових працівників, таких як: підручники, посібники та словники, створені співробітниками закладу. На базі центру аспіранти і наукові працівники можуть пройти підготовку до складання іспиту на підтвердження рівня іноземної мови, який відповідає рівню B2. Цікаво, що штатні працівники установ НАН України, рекомендовані для навчання цими установами, а також аспіранти, що навчаються за державним замовленням зараховуються до бюджетних груп з підготовки до рівня загальноєвропейського стандарту володіння іноземною мовою C1.

На сайтах університетів можна знайти інформацію стосовно міжкультурної співпраці і функціонування на базах цих університетів Центрив іноземних мов, які успішно вирішують проблему розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників.

Так, в Інституті філології Київського національного університету імені Тараса Шевченка було створено у 2010 р. Центр іноземних мов <sup>44</sup>, в якому працюють досвідчені фахівці – професори, доценти та викладачі Інституту філології. Центр залучає до роботи носіїв мови, які мають відповідні міжнародні сертифікати, під час навчання використовуються сучасні автентичні посібники, впроваджуються інтерактивні методи навчання. При центрі працює Клуб американознавства, до роботи якого залучаються працівники посольства США в Україні. Науково-педагогічні працівники мають можливість відвідувати будь-які семінари і зустрічі з носіями мов, які регулярно відбуваються. Окрім англійської мови університет надає можливість науково-педагогічним працівникам покращувати знання і з інших іноземних мов світу. В Інституті філології працюють такі мовні центри <sup>45</sup>, як:

- Інститут Конфуція;
- Єгипетський центр арабської мови і культури;
- Турецький центр дослідженні і інформації;
- Центр кримсько-татарської мови і літератури;
- Французько-український центр наукового та університетського співробітництва;
- Центр англійської мови та інформації;
- Центр білоруської мови та культури;
- Центр болгарської мови і літератури, історії та культури;
- Центр мови гінді та індійської літератури;

<sup>41</sup> Центр наукових досліджень та викладання іноземних мов НАН України. – URL : <http://langcenter.kiev.ua/>

<sup>42</sup> Центр наукових досліджень та викладання іноземних мов НАН України.

<sup>43</sup> Концепція розвитку Національної академії наук України на 2014–2023 рр. – С. 39. – URL : [http://bitp.kiev.ua/files/doc/news/2013/concept\\_2013.pdf](http://bitp.kiev.ua/files/doc/news/2013/concept_2013.pdf).

<sup>44</sup> Центр іноземних мов Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – URL : <http://philology.knu.ua/node/277>.

<sup>45</sup> Мовні центри інституту філології. – URL : <http://philology.knu.ua/node/29>.

- Центр елліністичних студій та грецької культури;
- Центр іраністики (перської мови та літератури);
- Центр іспанської мови та культури;
- Центр італознавства;
- Центр китайської літератури та викладання китайської мови;
- Центр корейської мови та літератури;
- Центр індонезійської мови та літератури;
- Центр німецької мови та культури;
- Центр польської мови та культури;
- Центр славістики;
- Центр фольклору та етнографії;
- Центр японської мови та літератури.

Цікаві практики з розвитку іншомовної компетентності напрацьовані колективом кафедри методики навчання іноземних мов Київського національного лінгвістичного університету. Так, доктор педагогічних наук, професор Н. Бориско, фахівець з проблем розвитку міжкультурної комунікації, розробила «Типову програму з німецької мови для філологів та вчителів німецької мови»<sup>46</sup> і здійснила загальне керівництво роботою авторського колективу у складі науково-педагогічних працівників таких як: В. Гутнік, М. Кліментьєва, Т. Ігнатенко, С. Сваненко, О. Лазаренко та ін. і редакцію програми у 2004 р. Пізніше у 2014 р. Н. Бориско взяла участь у створенні «Рамкової програми з німецької мови професійного спілкування для вищих навчальних закладів України»<sup>47</sup>, яка вже описувалась вище у розділі зарубіжних практик. Слід зазначити, що розвиток іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників і навчання іноземним мовам відбувається сьогодні за типовими програмами, які підготовлені з урахуванням основних рекомендацій Ради Європи з мовної освіти.

На тому, що «особливий акцент в організації процесу вивчення іноземних мов слід зробити на Рекомендаціях Ради Європи, за якими викладання іноземних мов базується на спільних для всіх країн Європи цілях, змісті і методах навчання, маючи за мету досягнення загально рекомендованих кваліфікаційних рівнів, які забезпечують спілкування та ефективність дій у межах європейського простору»<sup>48</sup> наголошують науково-педагогічні працівники Кафедри іноземних мов природничих факультетів Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова, яку очолює з 2006 р. кандидат педагогічних наук, професор Г. Турчинова. Працівники кафедри досліджують новітні методики викладання іноземних мов, що застосовуються у міжнародній та вітчизняній практиках з метою запровадження в освітній процес сучасних педагогічних технологій та методів навчання. Матеріали досліджень науково-педагогічних працівників регулярно висвітлюються на всеукраїнських та міжнародних конференціях, присвячених новим концепціям викладання іноземної мови, які організовуються і проводяться кафедрою разом з Громадською організацією «Європейська освіта і наука в Україні», Саксонським центром дидактики вищої школи, мовним центром SARGOI, мовною школою Oxford Club за підтримки Міністерства закордонних справ Федеративної Республіки Німеччини та ін. У 2006 р. на базі кафедри у співпраці з Інститутом ТестДаФ м. Бохум (Німеччина) відкрили ТестДаФ-Центр НПУ імені М.П. Драгоманова. Центр проводить екзамени на знання німецької мови рівня B2.1–C1.2, де науково-педагогічні працівники можуть отримати інформацію про підготовку до іспиту як в Україні так і в університетах Німеччини, документально підтвердити рівень німецької мови і отримати сертифікат, який визнається в європейських університетах. Необхідно зазначити, що для науково-педагогічних працівників, які не мають можливості відвідувати центри іноземних мов є можливість пройти мовну підготовку онлайн і так само перевірити свій мовленнєвий рівень і скласти іспити за Європейським стандартом: onSET-Deutsch для німецької мови і для англійської мови onSET-English<sup>49</sup> і отримати сертифікат в онлайн-режимі, в якому зазначається, який рівень знання цих мов у людини саме в цей час.

Привертає також увагу досвід Кафедри іноземних мов за професійним спрямуванням факультету

<sup>46</sup> Curriculum für den sprachpraktischen Deutschunterricht an pädagogischen Fakultäten und pädagogischen Hochschulen. – К. : Ленвіт, 2004. – 256 с.

<sup>47</sup> Рамкової програми з німецької мови професійного спілкування для вищих навчальних закладів України. – URL : <https://www.goethe.de/resources/files/pdf82/rahmencurriculum1.pdf>.

<sup>48</sup> Факультет природничо-географічної освіти та екології НПУ ім. М.П. Драгоманова. – URL : <http://www.fpgoe.npu.edu.ua/kafedra-in-mov>.

<sup>49</sup> Тести на знання німецької та англійської мов onSET у 2018 р. – URL : <http://www.fpgoe.npu.edu.ua/ondaf-onset>.



іноземної філології Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова<sup>50</sup>, яка була створена у 2002 р. з метою підвищення якості навчання іноземним мовам за професійним спрямування. Провідною є діяльність кафедри, яка стосується підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників інших закладів вищої освіти шляхом стажування на кафедрі. Викладачами кафедри розробляються і впроваджуються в освітній процес навчальні посібники, навчальні комплекси і програми з іноземної мови для підготовки абітурієнтів до вступу до магістратури для всіх спеціальностей університету. Колективом кафедри опрацьовуються різні аспекти загально кафедральної наукової теми «Формування іншомовної комунікативної компетенції за професійним спрямуванням», що зокрема знаходить своє відображення в публікаціях фахових і доповідях на міжнародних, загальноукраїнських та університетських наукових конференціях. Науково-педагогічні працівники постійно працюють над підвищенням своєї професійної компетентності: проходять стажування та беруть участь в обміні досвідом у Київському національному університеті імені Т. Шевченка, Київському національному лінгвістичному університеті, Національному університеті «Кієво-Могилянська Академія»; організують міжкафедральні семінари підвищення кваліфікації в рамках Інституту іноземної філології НПУ імені Н.П. Драгоманова.

Не можна обминути і досвід, накопичений Київським університетом імені Бориса Грінченка<sup>51</sup>. Оскільки університет має численних міжнародних партнерів, які співпрацюють зі структурними підрозділами Університету, на найвищому рівні організована діяльність, яка спрямована на професійний розвиток науково-педагогічних працівників, а особливо на розвиток їх іншомовної компетентності. У «Положенні про підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників»<sup>52</sup> передбачено забезпечення підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників не рідше ніж один раз на п'ять років із збереженням середньої заробітної плати. В рамках розвитку партнерських стосунків з європейськими університетами активно розвиваються програми викладацької мобільності, створюються можливості участі в міжнародних симпозіумах, конференціях, семінарах тощо. Не лише штатні викладачі, але науково-педагогічні працівники з інших закладів вищої освіти мають можливість відвідувати лекції професорів провідних університетів світу з метою отримання корисного досвіду. Так, у березні 2017 р. викладач кафедри методики навчання іноземним мовам для спеціальних цілей Університету Томпсон Ріверс Кетрін Уодделл (Канада) провела лекцію «Імплементція сучасного світового досвіду викладання іноземних мов для спеціальних цілей у вищих навчальних закладах України»<sup>53</sup> і презентувала спеціалізовані програми вивчення англійської для таких спеціальностей, як педагогіка, соціальна робота, психологія та ін. Науково-педагогічні працівники мали можливість послухати досвід пані Уодделл про техніки й особливості викладання англійської мови як іноземної для спеціальних цілей. У рамках Міжнародного тижня франкофонії (21 березня 2017 р.) Київський університет імені Бориса Грінченка відвідав перший секретар Посольства Бельгії в Україні Жан Де Ланнуа з лекцією «Бельгія – Україна: діалог культур»<sup>54</sup>. Студенти і викладачі отримали унікальну можливість поспілкуватися французькою мовою, дізнатися про культуру бельгійців, їхні звички та спосіб життя, офіційні мови Бельгії, обговорити перспективи бельгійсько-українського культурно-освітнього діалогу.

Інтерес представляє діяльність Національного університету «Львівська політехніка»<sup>55</sup>. Одним із пріоритетних напрямів міжнародного співробітництва університет визначає участь науково-педагогічних працівників у міжнародних проектах та програмах, які фінансує Європейська Комісія, Канадська агенція міжнародного розвитку; Німецька служба академічних обмінів, Агенція міжнародного розвитку США та інші фонди та програми. Тісні взаємозв'язки налагоджено із провідними технічними університетами Польщі – Політехніками Варшавською, Вроцлавською, Лодзькою, Шльонською, Краківською, Жешувською, Ченстоховською, Гірничо-металургійною Академією в Кракові. У межах цих угод регулярно проводяться Міжнародні конференції, публікуються спільні видання, існує широкий обмін викладачами та студентами. Розширюються та поглиблюються зв'язки Львівської політехніки з вищими технічними навчальними закладами Німеччини (Технічний університет Ільменау, Вищі технічні школи Цвіккау, Брауншвайга/Вольфенбюттеля, Нюрнберга, Нойбранденбурга), Англії (університети Ковентрі, Шеффілда,

<sup>50</sup> Кафедра іноземних мов за професійним спрямуванням НПУ ім. М.П. Драгоманова. – URL : <http://www.fif.npu.edu.ua/struktura/18-pro-fakultet/struktura/263-kafedra-inozemnykh-mov#про-кафедру>.

<sup>51</sup> Київський університет імені Бориса Грінченка. – URL : <http://id.kubg.edu.ua/>

<sup>52</sup> Положення про підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. – URL : [http://kubg.edu.ua/phocadownload/Nauka/stajuvannia/polozhennya\\_pidvyschennya2015.pdf](http://kubg.edu.ua/phocadownload/Nauka/stajuvannia/polozhennya_pidvyschennya2015.pdf).

<sup>53</sup> Гостьові візити НДЛ інтернаціоналізації вищої освіти. – URL : <http://id.kubg.edu.ua/diyalnist1/hostovi-vizyty.html>.

<sup>54</sup> Гостьові візити НДЛ інтернаціоналізації вищої освіти.

<sup>55</sup> Національний університет «Львівська політехніка». – URL : <http://lp.edu.ua/internationalization>.

Лондона), Франції (університети Страсбурга, Дю-Мен та Сержі-Понтуаз), Австрії (Технічні університети Відня, Грацу) США (університети Міннесоти, Нью-Джерсі, Ренселеєр, Вейнський), Канади (університети МакМастер, Торонто, Ватерлоо, Манітоби, Саскачевана), Швеції (Королівський технічний університет), Японії (університет Судзукі), Тайваню (університет Чао-Тунг). Існує реальна співпраця як на рівні Університету, так і на рівні окремих факультетів та підрозділів з провідними навчальними закладами Росії, Чехії, Словаччини, Угорщини та інших країн Європи. Значна увага надається участі співробітників Львівської політехніки в міжнародних конкурсах індивідуальних проектів і розвитку їх іншомовної компетентності. На базі університету працює Лінгвістично-освітній центр Львівської політехніки<sup>56</sup>, який надає послуги з вивчення іноземних мов (англійська, французька, польська, німецька). Науково-педагогічні працівники можуть скористатися можливістю і перевірити рівень володіння англійською, пройти навчання на курсах і отримати відповідний сертифікат, оскільки центром укладена угода з Оксфордом про використання програми тестування на визначення рівня володіння англійською мовою.

Як видно з аналізу, у розглянутих університетах приділяється достатньо уваги покращенню іншомовної підготовки науково-педагогічних працівників і розвитку у них іншомовної компетентності. Однак, у співбесідах деякі науково-педагогічні працівники на запитання «Що саме заважає Вам підвищувати власний рівень іншомовної компетентності?» вказують на особистісні причини, які пов'язані переважно з матеріальними проблемами.

Вважаємо, що створення консультативних пунктів при університетах з підготовки до іспитів з англійської мови, як, наприклад, при Центрі наукових досліджень та викладання іноземних мов НАН України, відкриття програм підвищення кваліфікації, на яких штатні науково-педагогічні працівники могли б навчатися безкоштовно, сприяли б розвитку їхньої іншомовної компетентності.

## **Висновки**

Вивчення вітчизняних і зарубіжних практик дозволяє зробити висновок про те, що розвиток й удосконалення іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників дозволяє впроваджувати європейські стандарти якості мовної освіти, розширювати практики міжнародної співпраці з країнами світу, залучати до науково-дослідницької діяльності фахівців з інших країн, створювати спільно з міжнародними партнерами науково-методичні бази, оновлювати матеріальну базу закладів вищої освіти, стимулювати науково-педагогічних працівників до участі у міжнародних проектах і стажуваннях. У свою чергу, успішна реалізація міжнародних проектів в Україні дасть змогу не лише підвищувати рівень іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників, але й створювати нові навчальні програми, розробляти нові технології навчання.

---

<sup>56</sup> Лінгвістично-освітній центр Львівської політехніки. – URL : <http://lp.edu.ua/news/2017/u-lingvistychno-osvitnomu-centri-lvivskoyi-politehniky-tryvaye-nabir-na-kursy-vyvchennya>.

## 2.4. Вітчизняні та зарубіжні практики професійного розвитку молодих викладачів в умовах інтеграції вищої освіти і науки

*Надія Дяченко,  
кандидат педагогічних наук,  
науковий співробітник  
відділу інтеграції вищої освіти і науки  
Інституту вищої освіти НАПН України*

На сьогодні актуальною у світовому освітньому просторі постає необхідність зрушення у бік забезпечення якості освіти. Звісно це стосується не тільки змін в освітній політиці, але й важливим залишається розуміння адміністративним апаратом закладів вищої освіти, щодо розвитку університету в цілому, визначення перешкод та шляхів їх подолання.

Заклади вищої освіти, як вітчизняні так і зарубіжні, йдуть по шляху досягнення досконалості, беручи в якості прикладу досягнення найкращих університетів світу. Відповідно на цьому шляху заклади вищої освіти стикаються з багатьма викликами та перешкодами, що необхідно подолати. Оскільки цей процес довготривалий, то кожний окремих університет визначає власну місію, цілі та заходи для покращення всього освітнього процесу.

У проведеному дослідженні зроблено акцент на професійному розвитку молодих викладачів, як важливій складовій освітнього процесу у закладах вищої освіти. Насамперед зазначимо, що у вітчизняних закладах вищої освіти нещодавно почали активно рухатись у цьому напрямку, проте й досі у дослідників, що працюють над цією темою, залишається більше запитань, ніж відповідей. Поштовхом до активних пошуків у цьому напрямі стали зміни у Законі України «Про вищу освіту», де заклади вищої освіти мають здійснювати «забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників»<sup>1</sup>. При цьому вітчизняні дослідники частіше звертаються до проблем професійного розвитку науково-педагогічних працівників в цілому, не розмежовуючи їх на певні категорії<sup>2; 3; 4; 5; 6</sup>. А це у свою чергу впливає на інтеграцію теоретичних надбань у практичну діяльність та створює перешкоди для професійного розвитку саме молодих викладачів.

Аналіз практик професійного розвитку молодих викладачів вітчизняних закладів вищої освіти дозволяє зазначити, що університети почали активну діяльність у цьому напрямі – починають створюватися «Школи молодого викладача», проводяться тренінги та семінари з окремих питань методичного спрямування, заохочують до участі у молодіжних науково-практичних конференціях, стажуванні тощо. Проте комплексної підтримки молодих викладачів й досі не розроблено та не впроваджено у вітчизняних закладах вищої освіти.

Оскільки законодавством й досі окремо не виділена категорія «молодий викладач», то у дослідженні до уваги взято науково-педагогічних працівників, досвід роботи яких не перевищує 5 років, та виділену законодавством категорію «молодий вчений»<sup>7</sup>.

Відповідно до поставленої мети дослідження розглянемо досвід вітчизняних закладів вищої освіти та можливості, що вони пропонують для професійного розвитку молодих викладачів та вчених. Для вибору університетів використовували Рейтинг «Топ-200 Україна 2018»<sup>8</sup>, для того щоб визначити закономірність чи впливає місце ЗВО у рейтингу на спектр запропонованих можливостей для професійного розвитку молодих

<sup>1</sup> Про вищу освіту : Закон України. – Розділ 5, Стаття 16. Система забезпечення якості вищої освіти. – 2018. – URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

<sup>2</sup> Баніт О. Професійний розвиток персоналу в системі неперервної освіти дорослих // Науковий вісник мелітопольського державного педагогічного університету. – 2015. – № 2 (15). – С. 169–176.

<sup>3</sup> Дубасенюк О., Антонова О. Проблема становлення і розвитку науково-педагогічних шкіл // Рідна школа. – 2012. – № 12. – С. 65–71.

<sup>4</sup> Скрипник М.І. Дослідження проблем професіоналізму науково-педагогічних працівників у андрагогіці // Наукові записки Київського університету туризму, економіки і права ; голов. ред. В.С. Пазенок. – К.: КУТЕП, 2013. – Вип. 15. – 305 с. – С. 165–177.

<sup>5</sup> Ткаченко А.М., Марченко К.А. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення // Економічний вісник Донбасу. – 2014. – № 1(35). – С. 194–197.

<sup>6</sup> Хорунжий М. Науково-педагогічні школи як головний критерій оцінки інтелектуального потенціалу та суспільного визнання сучасних університетів // Вища школа. – 2011. – № 9. – С. 61–71.

<sup>7</sup> Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України. – 2018. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.

<sup>8</sup> Рейтинг «Топ-200 Україна 2018». – 2018. – URL : <http://www.euroosvita.net/index.php?category=1&id=5647>.

викладачів. Проте проведенню аналізу заважав той факт, що вітчизняні заклади вищої освіти й досі мають недоліки у наповненості сайтів інформацією про їх діяльність.

Перше місце у цьому рейтингу займає Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»<sup>9</sup>. Задля підвищення мотивації та професійного розвитку молодих викладачів цей заклад вищої освіти пропонує участь у конкурсі «Молодий викладач-дослідник». Цей Конкурс розрахований на викладачів університету, вік яких не перевищує 35 років. Однією з умов є виконання не тільки основної викладацької роботи, а й те, що викладачі мають провадити активну науково-дослідну роботу, здійснювати керівництво науковими роботами студентів, публікувати результати своїх робіт, а також забезпечувати обов'язкову підготовку наукових кадрів. Переможцям конкурсу видається Диплом встановленого зразка та встановлюється надбавка до заробітної плати в розмірі 20 % від посадового окладу терміном на один рік<sup>10</sup>. Окрім проведення щорічного конкурсу, на базі університету діє Рада молодих вчених, що ініціює проведення семінарів, круглих столів та залучає молодих викладачів та аспірантів до участі у конференціях та школах молодого вченого. Тематика семінарів загалом стосується напрямів досліджень, що проводяться в університеті, й лише декілька стосуються розвитку навичок участі у проектах, написання грантів, участь у програмах стажування за кордоном, щодо публікацій статей в наукометричних виданнях, що входять до бази даних Scopus<sup>11</sup> та недостатня кількість заходів для розвитку особистісних якостей молодих викладачів. Тобто акцент поставлено саме на розвиток наукових-аналітичних навичок, що важливі при здійсненні наукових досліджень.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка у програмі розвитку на 2012–2020 роки виділяє наступні задачі, що сприятимуть вирішенню проблеми професійного розвитку молодих викладачів. Зокрема, це підвищення професіоналізму та соціального статусу науково-педагогічних працівників шляхом забезпечення для них державної підтримки; забезпечення можливості та запровадження мовних стажувань для викладачів та співробітників університету; створення організаційно-правової та фінансової бази для забезпечення академічної мобільності викладачів, зокрема із залученням донорських організацій, фондів та створення ефективної системи перепідготовки педагогічних кадрів та їхнього професійного вдосконалення<sup>12</sup>. Також в університеті пропонуються семінари та тренінги присвячені написанню мотиваційних листів, поданню наукових статей до журналів включених до наукометричних баз та відповідають рівню А; організуються щорічні конкурси для молодих вчених, та надається підтримка молодим вченим щодо участі у конкурсах на здобуття Премії Кабінету Міністрів України за особливі досягнення молоді.

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна залучає молодих викладачів до «Школи педмайстерності» (участь безкоштовна)<sup>13</sup>, також на вибір викладачів пропонується курс «Технології дистанційної освіти» (участь на контрактній основі)<sup>14</sup>. Окрім цього, молодим викладачам пропонується курс «Організація та проведення наукових досліджень та аналізу даних» для підвищення методологічного рівня статей для подання у журнали з імпаکت-фактором. На цьому курсі також отримують навички планування, організації та оформлення результатів дослідження й аналізу даних<sup>15</sup>. Однією із форм професійного розвитку молодих викладачів, запропонованих Центром післядипломної освіти є стажування науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів під керівництвом провідних викладачів більш ніж на 100 кафедрах ХНУ імені В.Н. Каразіна. Стажування відбувається на безкоштовній основі для викладачів університету і відповідно пройденого стажування видається сертифікат про підвищення кваліфікації<sup>16</sup>.

У Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» створено Центр лідерства на базі кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами в рамках проекту

<sup>9</sup> Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». – URL : <https://kpi.ua/>

<sup>10</sup> Положення про проведення конкурсу на номінацію «молодий викладач-дослідник». – 2017. – URL : <https://science.kpi.ua/uk/research-regulation>.

<sup>11</sup> Діяльність Ради молодих учених університету. – 2018. – URL : <https://science.kpi.ua/uk/young-scientists>.

<sup>12</sup> Програма розвитку Київського національного університету імені Тараса Шевченка на 2012-2020 роки. – URL : [http://science.univ.kiev.ua/documents/rozvytok/Progran\\_Univ\\_2020.pdf](http://science.univ.kiev.ua/documents/rozvytok/Progran_Univ_2020.pdf).

<sup>13</sup> Школа педмайстерності / сайт Інституту післядипломної освіти та заочного (дистанційного) навчання Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – 2018. – URL : <http://dist.karazin.ua/for-teachers/pedskills>.

<sup>14</sup> Курс «Технології дистанційної освіти». – URL : <http://dist.karazin.ua/for-teachers/tdo>.

<sup>15</sup> Курс «Організація та проведення наукових досліджень та аналізу даних». – URL : <http://dist.karazin.ua/for-teachers/training-courses/sovremennye-metody-planirovaniya-organizacii-i-provedeniya-nauchnyh-issledovanij-i-analiza-dannyh>.

<sup>16</sup> Центр післядипломної освіти / сайт Інституту післядипломної освіти та заочного (дистанційного) навчання Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – URL : <http://dist.karazin.ua/for-teachers/training>.

«ELITE» – «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту» в рамках програми Tempus<sup>17</sup>. За час своєї роботи Центр організував цикли тренінгів, семінарів для розвитку лідерських якостей для працівників у сфері освіти. Тематика заходів, що пропонувалась, також є корисною й для професійного розвитку молодих викладачів, зокрема розглядалися питання принципів побудови ефективної команди, формування комунікативної компетентності лідера та тренінг з формування позитивного мислення<sup>18</sup>.

Також кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами разом з методичним відділом університету пропонує для молодих викладачів можливість участі у безкоштовних щорічних семінарах з удосконалення педмайстерності, міжнародній школі-семінарі «Сучасні педагогічні технології в освіті», зокрема пропонуються теми з проблем педагогічних конфліктів та способів їх розв'язання; сучасного тьюторства; управління особистістю та професійною ефективністю сучасного фахівця: тайм-технології; коучінгового стилю викладання<sup>19</sup>. У 2018 році методичним відділом університету організовано низку конференцій для аспірантів, молодих викладачів та вчених «Психолого-педагогічні аспекти розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика», «Наукова школа академіка І.А. Зязюна у працях його соратників та учнів», де, окрім обговорення проблем з визначення вимог до професійних та особистісних якостей національної гуманітарно-технічної еліти, а також сучасних проблем та перспектив розвитку педагогічної науки, було розглянуто питання, щодо шляхів реформування системи підготовки молодих викладачів на засадах лідерства<sup>20</sup>.

Навчально-наукова лабораторія інноваційних педагогічних технологій створена на базі Національного університету «Львівська політехніка» пропонує 30-ти та 150-ти годинні курси підвищення кваліфікації за програмою професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти за напрямками: сучасні аспекти розвитку педагогіки XXI століття; ІКТ в освіті; юридично-правові аспекти діяльності викладача навчального закладу; психолого-педагогічні основи діяльності викладача навчального закладу; педагогічна майстерність викладача навчального закладу; контроль якості навчання та основи тестування; інтерактивні методи навчання; методичні особливості викладання дисциплін у вищому навчальному закладі; впровадження квест-технологій в освітній процес<sup>21</sup>. Оскільки університет має договори про співпрацю із зарубіжними закладами вищої освіти (Іспанія, Чеська Республіка, Естонія, Італія, Польща), то викладачам надаються можливості брати участь у воркшопах, семінарах, стажуваннях та програмах обміну. Окрім професійного розвитку для викладачів університет організовує різноманітні зустрічі з успішними людьми, керівниками міжнародних корпорацій та заходи для підтримання балансу між роботою та життям.

Відповідно до поставленої мети розглянемо досвід закладів вищої освіти Австралії щодо провадження процесу професійного розвитку молодих викладачів. Для дослідження використовували інформацію, що подана на сайтах університетів. Розглянуто досвід університетів Австралії, а саме: Australian National University, University of Melbourne, University of New South Wales, University of Queensland, University of Western Australia, University of Adelaide, University of Technology (Sydney).

У стратегічному плані Австралійського національного університету одним із напрямів діяльності визначено підтримувати професійний розвиток усіх співробітників університету. Для досягнення досконалості університет надає можливість для безперервного навчання співробітників, щоб розвивати індивідуальну, колективну та організаційну продуктивність, тобто забезпечує підтримку навчання та кар'єрного росту науково-педагогічним працівникам<sup>22</sup>. Наявність окремого Положення про кадрові ресурси дозволяє стверджувати, що університет турбується в першу чергу про якісний склад науково-педагогічних працівників. В цьому Положенні чітко прописано мінімальні стандарти для академічних рівнів. Цікавим виявилось те, що науково-педагогічний працівник призначений на певний рівень може виконувати обов'язки та функції будь-якого рівня. Крім того, науково-педагогічний працівник має можливість виконувати роботу вищого рівня, щоб отримати досвід та знання, відповідні до вимог процесу просування в університеті.

<sup>17</sup> Центр Лідерства НТУ «ХПІ». – URL:<http://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/uk/tsentr-liderstva-ntu-hpi-pochav-treningovu-robotu-z-pidgotovki-suchasnih-lideriv/>

<sup>18</sup> Центр Лідерства НТУ «ХПІ». – URL:<http://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/uk/tsentr-liderstva-ntu-hpi-pochav-treningovu-robotu-z-pidgotovki-suchasnih-lideriv/>

<sup>19</sup> Програма XVI Міжнародної школи-семінару «Сучасні педагогічні технології в освіті». – 2018. – URL : <http://www.kpi.kharkov.ua/ukr/2019/01/11/pedagog-tehnolog-hpi/>

<sup>20</sup> Міжнародна науково-практична конференція «Наукова школа академіка І.А. Зязюна у працях його соратників та учнів». – 2018. – URL : <http://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/uk/konferentsiya-naukova-shkola-akademika-i-a-zyazyuna-u-jogo-soratnikah-ta-uchnyah/>

<sup>21</sup> Навчально-наукова лабораторія інноваційних педагогічних технологій. – URL : <http://lp.edu.ua/psu/laboratoriya-innovaciynih-pedagogichnyh-tehnologiy>.

<sup>22</sup> ANU Strategic plan 2018-2021. – 2018. – URL : [http://www.anu.edu.au/files/review/2018\\_strategic\\_plan.pdf](http://www.anu.edu.au/files/review/2018_strategic_plan.pdf).

Аналіз стандартів Австралійського національного університету дозволив порівняти та зіставити обов'язки науково-педагогічних працівників. Отже, в контексті даного дослідження категорія молодий викладач співпадає з академічним рівнем А. Відповідно до вимог цього рівня молодий викладач працює з підтримкою та під керівництвом досвідчених академічних співробітників і має розвивати свої знання в області викладання та досліджень. Молодий викладач проводить викладацьку діяльність в закладі на рівні, відповідному до його навичок та досвіду, займається науковою, дослідницькою та професійною діяльністю відповідно до його професії чи дисципліни та здійснює управління власною діяльністю в університеті.

Важливим для нашого дослідження є саме розуміння того, що молодий викладач не залишається наодинці з проблемами, тобто у нього є підтримка зі сторони досвідчених викладачів.

Підтримку академічного складу у професійному розвитку університет забезпечує через:

- ✓ встановлення чітких цілей діяльності;
- ✓ підтримка академічного складу у розвитку та плануванні кар'єри;
- ✓ надання співробітникам кар'єрних можливостей в університеті;
- ✓ розробка наглядових органів, для ефективного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників <sup>23</sup>.

Молоді науково-педагогічні працівники можуть скористатись програмою проведення заходів для професійного розвитку науково-педагогічних працівників подана інформація про дату тренінгів, їх вартість та обов'язково всі навчальні заняття диференціюються відповідно до рівня учасників. Наприклад, для усіх рівнів академічного складу пропонуються наступні теми навчальних занять: «Усвідомлення культурних традицій населення»; для вищих академічних рівнів пропонуються такі теми: «Аналіз коучингу та його застосування», «Управління конфліктами на робочому місці», «Аналіз поведінки та психометричні тестування» <sup>24</sup> та інші.

Також цей університет пропонує програми інтенсивного професійного розвитку через Центр вищої освіти, навчання та викладання, зокрема «Академічне лідерство у викладанні та навчанні», курси для молодих викладачів «Принципи викладання», «Основи викладання та навчання в університеті»<sup>25</sup>. По закінченню курсів видається сертифікат, навчання для співробітників безкоштовне.

Вважаємо за необхідне більш детально зупинитися на змісті вищезазначених курсів для молодих викладачів. Обидва курси за мету мають забезпечення молодих викладачів необхідними стратегіями, інструментами для ефективного виконання професійних обов'язків та складаються з 10 модулів. Також є можливість опанувати цими курсами як у інтенсивному форматі, так і за 5–8 тижнів впродовж кожного семестру. Тематика навчальних занять сконцентрована на особливостях та принципах викладання, інклюзивної освіти, визначення якості викладання та навчання, викладання в малих групах. Також концентрується увага щодо розробки курсів, навчальних планів та на побудові власного стилю та філософії викладання.

До зазначених курсів ще додається щорічний форум NECTAR для молодих викладачів та учених <sup>26</sup> та програма наставництва для молодих викладачів. На форумі молоді вчені та викладачі мають можливість виступити зі своїми проблемами, обговорити їх з експертами та здобути необхідні навички. За допомогою програми наставництва <sup>27</sup> молоді викладачі мають можливість обирати собі наставника за допомогою профілів, що викладені на сайті університету або звернутися за допомогою у пошуку наставника до Центру вищої освіти.

Програми професійного розвитку науково-педагогічних працівників в університеті Мельбурна пропонуються Центром з вивчення вищої освіти. Участь для співробітників університету безкоштовна, за терміном навчальна сесія відбувається впродовж семестру або є можливість вибрати інтенсивний курс. Учасниками можуть бути науково-педагогічні працівники всіх рівнів, проте особливо увага приділяється професійному розвитку саме молодих викладачів.

Окремо є програма професійного розвитку, що вміщує 4 предмети (по 12,5 кредитів кожна) та розрахована на 1–2 роки, по закінченню якої викладачі отримують сертифікат з викладання у закладах вищої освіти. Предмети, що входять до цієї програми охоплюють важливі аспекти процесу викладання в

<sup>23</sup> Career and performance development. – 2018. – URL : <https://services.anu.edu.au/human-resources/enterprise-agreement/46-career-and-performance-development-0>.

<sup>24</sup> ANU Staff Training Calendar. – 2018. – URL : <http://imagedepot.anu.edu.au/hr/files/2018-staff-training-calendar.pdf>.

<sup>25</sup> Academic development. – 2018. – URL : <https://services.anu.edu.au/education-support/academic-development>.

<sup>26</sup> Early career academic forum. – 2018. – URL : <https://nectar.anu.edu.au/nectar-forum/>

<sup>27</sup> Minimum standards for academic levels. – 2018. – URL : <https://services.anu.edu.au/human-resources/enterprise-agreement/schedule-4-minimum-standards-for-academic-levels-msal-0>.

університеті, зокрема базові предмети, такі як «Ефективне викладання в університеті», «Викладання у практичній діяльності», «Розробка навчальної програми» та один предмет на вибір «Проектна діяльність у викладанні та навчанні» або «Підтримка онлайн викладання»<sup>28</sup>.

Поза увагою у процесі професійного розвитку не залишився такий аспект, як розвиток навички проектування освітнього процесу із використанням інформаційних технологій. Із метою підвищення професійного рівня у роботі з інформаційними технологіями, науково-педагогічним працівникам, в тому числі і молодим викладачам, пропонуються безкоштовні воркшопи та майстер-класи для ознайомлення з інструментами та методами, що використовуються у викладанні із застосуванням інформаційних та медіа-технологій. Відвідуючи зазначені заняття, молоді викладачі удосконалюють навички:

- ✓ з проектування освітнього процесу;
- ✓ щодо надання зворотного зв'язку та оцінювання;
- ✓ роботи у перевернутому класі;
- ✓ застосування відео у процесі викладання;
- ✓ аналізу освітнього процесу.

Додатково проводяться навчальні сесії (заняття) з практичної педагогіки, де на практиці викладачі тренуються як використовувати сервіс Padlet для організації спільної або індивідуальної роботи, проектувати завдання для оцінювання інших та самооцінювання, застосовувати рубрики для оцінювання результатів навчання, користуватися аудіо ресурсами, соціальними мережами, особистісними блогами, створювати та впроваджувати відео історії в освітній процес<sup>29</sup>.

Проведення коротких та змістовно-направлених майстер-класів для викладачів займає важливе місце у їхньому професійному розвитку. Пропонуються практичні заняття з використання мобільних додатків та елементів віртуальної реальності в освітньому процесі. Актуальними й досі залишаються майстер-класи з ефективною презентації, академічного письма, розвиток лідерських навичок та, що доцільно було б використовувати у системі вітчизняної вищої освіти, участь молодих викладачів у менторських програмах.

Аналіз програм професійного розвитку науково-педагогічних працівників в University of New South Wales, показав, що їх розроблено та спрямовано на досягнення цілей університету. Для професійного розвитку науково-педагогічних працівників пропонується ряд програм, наприклад, програму «Основи викладання» розроблено для підтримки молодих викладачів, що мають невеликий досвід викладання або зовсім його не мають. У зміст програми вкрито ключові моменти основ викладання, оцінювання та зворотного зв'язку. Модель програми передбачає змішаний підхід до навчання, зокрема особисті консультації та дистанційне навчання в системі Moodle. Тривалість програми<sup>30</sup> 8 тижнів, загальна кількість годин на весь час навчання – 16.

Підтримка молодим викладачам також надається через програми наставництва, що у свою чергу поділяються на офіційні та неофіційні. Для викладачів, що працюють за сумісництвом (у більшості випадків це молоді викладачі, аспіранти тощо), забезпечується підтримка через навчальні матеріали, що розміщені на сайті університету, методичні рекомендації щодо основ викладання в університеті та можливість безкоштовно відвідувати семінари з актуальних для них тем.

В університеті Queensland важливим ресурсом для досягнення цілей, зазначених у Стратегії розвитку цього закладу, є науково-педагогічні працівники. Відповідно до цього в університеті працює Комітет з розвитку персоналу, що виконує функції з надання можливостей для професійного розвитку, управління процесом та контролю за його виконанням. Університет пропонує різноманітні курси з Програми розвитку персоналу та радить використовувати план власного розвитку. Цей план складається з чотирьох кроків, за якими викладачі мають можливість визначити напрями для власного розвитку. У випадку, коли молоді викладачі не можуть окреслити для себе напрями розвитку, то на певному етапі вони звертаються за допомогою до наставника<sup>31</sup>. Програма розвитку персоналу включає в себе 5 основних напрямів професійного розвитку, а саме: саморозвиток та розвиток інших; фінанси та адміністрування; дослідження; викладання, навчання та оцінювання й сталий розвиток та безпека в університеті<sup>32</sup>. Наведемо приклад курсів

<sup>28</sup> Graduate Certificate in University Teaching. – 2018. – URL : <https://melbourne-cshe.unimelb.edu.au/programs/teaching-and-learning/graduate-certificate-in-university-teaching#structure>.

<sup>29</sup> The Melbourne Teaching Certificate. – 2018. – URL : <https://melbourne-cshe.unimelb.edu.au/programs/teaching-and-learning/melbourne-teaching-certificate>.

<sup>30</sup> Beginning to Teach for ECRs and HDRs. – 2018. – URL : <https://teaching.unsw.edu.au/beginning-teach-ecrs-and-hdrs>.

<sup>31</sup> Planning your development. – 2018. – URL : <http://www.uq.edu.au/staffdevelopment/docs/planning-your-development.pdf>.

<sup>32</sup> University Staff Development Program. – 2018. – URL : <http://www.uq.edu.au/staffdevelopment/>

для розвитку у напрямі викладання, навчання та оцінювання, зокрема пропонуються теми як «Створення навчального відео», «Ефективне проведення лекцій», «Викладання в маленьких групах», «Удосконалення викладання за допомогою освітніх технологій», «Візуалізація викладання та інновації в освітньому процесі»<sup>33</sup>.

В університеті Західної Австралії University of Western Australia надаються різноманітні можливості для професійного розвитку. Цей процес відбувається не тільки через майстер-класи та воркшопи, проте й додаються ще такі форми як участь у конференціях та різноманітних заходах, наприклад «День Спокою»<sup>34</sup>. Цей захід проходить у неофіційному форматі та призначений для якісного та креативного спілкування академічного складу між собою, де у спокійному стані народжуються ідеї для реалізації у майбутній професійній діяльності.

Вважаємо за доцільне навести приклади тем, що пропонуються для професійного розвитку всього академічного складу, у тому числі і для молодих викладачів. У контексті удосконалення викладання молодим викладачам пропонуються наступні теми семінарів, воркшопів та інших заходів, а саме: «Впевнений та переконливий публічний виступ», «Розроблення робочої програми дисципліни» (на основі студентоцентрованого підходу), «Швидке читання та якісне розуміння», «Основи роботи над оцінюванням та зворотним зв'язком у вищій освіті», «Використання роботехніки у викладанні та навчанні у вищій освіті» (формат дискусії), «Узгодження результатів навчання з оцінкою», «Оцінка: використання об'єктивних тестових завдань», «Легко, ефективно, захоплююче: віртуальна реальність у викладанні та навчанні»<sup>35</sup>.

Окремо можна виділити курс, що спрямований на підвищення рівня якості викладацької діяльності. Це електронний курс, в якому заплановано декілька індивідуальних зустрічей, що розрахований на 3 модуля, загальний обсяг якого 150 годин<sup>36</sup>.

Серед різноманіття курсів та заходів для академічного складу, в університеті Аделаїди (Adelaide) пропонується програма підтримки для молодих викладачів зі сторони колег, що спостерігають. Ідея програми у тому, що необхідно спостерігати за викладацькою діяльністю молодого викладача, застосовуючи при цьому критичний підхід, а потім обговорити результати з метою удосконалення процесу викладання. Для цієї програми розроблено модель, за якою має проходити весь процес спостереження. Модель складається з декількох етапів: знайти частину, на яку буде звернута особлива увага у процесі спостереження, далі відбувається спостереження, обговорення та постановка цілей і останній етап – це впровадження та оцінка<sup>37</sup>.

Підтримка молодим викладачам в Технологічному університеті Сіднея (University of Technology, Sydney) надається через надання можливостей відвідувати короткотривалі курси або закінчувати спеціальні програми для набуття та удосконалення викладацької компетентності та інших важливих навичок.

Відзначимо програму з розвитку «Graduate Certificate in Higher Education Teaching and Learning»<sup>38</sup>, що мають пройти молоді викладачі. Перед проходженням програми, молоді викладачі отримують методичні рекомендації, де зазначено всі необхідні кроки для успішного виконання професійних обов'язків. На початку роботи молоді викладачі мають обов'язково знайти ментора, або його призначають, і далі вони разом розробляють план професійного розвитку. По закінченню програми видається сертифікат.

Наведемо теми тренінгів та семінарів для професійного розвитку молодих викладачів, що пропонує університет, зокрема увага приділяється оцінюванню, принципам ефективного зворотного зв'язку, основами перевернутого навчання, теоретичним підходам до викладання, практичному застосуванню відеосторітелінгу у процесі викладання та розробці робочої програми з дисципліни<sup>39</sup>.

Отже, на прикладі зарубіжних закладів вищої освіти, з'ясовано, що професійним розвитком науково-педагогічних працівників опікуються спеціально створені освітні центри з професійного розвитку

<sup>33</sup> Teaching and Learning Series. – 2018. – URL : <https://staffdevelopment.hr.uq.edu.au/program/TLETLS>.

<sup>34</sup> EVENT: UWA Staff Quiet Day. – 2018. – URL : <http://events.uwa.edu.au/event/20180305T013931Z-1982-16885@events.uwa.edu.au/whatson/Teaching%20and%20Learning>.

<sup>35</sup> Calendar of events for teaching and learning. – 2018. – URL : <http://events.uwa.edu.au/view/Teaching%20and%20Learning/default?start=20170509>.

<sup>36</sup> Transforming Teaching for Learning. – 2018. – URL : <http://events.uwa.edu.au/event/20170403T055344Z-2748-32417@events.uwa.edu.au/whatson/Teaching%20and%20Learning>.

<sup>37</sup> Peer Assisted Reflection & Development Program. – 2018. – URL : <https://www.adelaide.edu.au/learning/teaching/peer-review/reflection-development/>

<sup>38</sup> Graduate Certificate in Higher Education Teaching and Learning. – 2018. – URL : [https://www.uts.edu.au/sites/default/files/article/downloads/GradCertHEd%20Course%20Guide%202018\\_1.pdf](https://www.uts.edu.au/sites/default/files/article/downloads/GradCertHEd%20Course%20Guide%202018_1.pdf),

<sup>39</sup> Futures of teaching and learning. – 2018. – URL : <https://futures.uts.edu.au/blog/category/practice/>



академічного складу. Вони мають різні назви, наприклад центри з постійного професійного розвитку (CPD) та інші, проте зміст діяльності залишається однаковий. В цих освітніх центрах пропонуються програми з професійного розвитку для науково-педагогічних працівників різних рівнів. Участь у цих програмах дозволена усім бажаючим для отримання необхідних навичок та розвитку професійних компетентностей. Також визначено, що в зарубіжних університетах важливою складовою у процесі професійного розвитку молодих викладачів є призначення наставника.

Проведений аналіз практик дозволив визначити найчастіші форми участі у професійному розвитку, це: тренінги, майстер-класи або воркшопи, конференції та ін. Також необхідно зауважити, що у зарубіжних закладах вищої освіти курси розробляються як внутрішні, так і зовнішні, та на відміну від вітчизняних закладів вищої освіти, можливість участі безкоштовно зустрічається частіше, особливо для співробітників університетів.

Тематика заходів з професійного розвитку у вітчизняних закладах вищої освіти спрямована на розвиток аналітичних та дослідницьких навичок (написання статей до журналів з імпакт-фактором, правила складання та подання мотиваційних листів). В зарубіжних університетах тематика заходів спрямована на викладацьку компетентність та на розвиток soft-skills.

Проведений аналіз вітчизняних та зарубіжних практик щодо професійного розвитку молодих викладачів показав, що проблема професійного розвитку молодих викладачів актуальна і у вітчизняних закладах вищої освіти, і у зарубіжних.