

УДК 37.07:005.2

DOI: [https://doi.org/10.35387/od.2\(24\).2023.36-46](https://doi.org/10.35387/od.2(24).2023.36-46)

Баніт Ольга Василівна – доктор педагогічних наук, старший дослідник, головний науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України

Banit Olga – Doctor of Pedagogical Sciences, Senior Researcher, Chief Scientific Worker of the Andragogy Department of Ivan Zazyun Institute of Pedagogical and Adult Education NAES of Ukraine

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0001-9002-6439>
E-mail: olgabanit@ukr.net

КОРПОРАТИВНА ОСВІТА І НАВЧАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Анотація. У статті проаналізовано теоретико-методологічні аспекти корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. На основі аналізу джерельної бази виявлено, що корпоративна освіта і навчання науково-педагогічних працівників як наукова проблема досліджується українськими й закордонними вченими за такими напрямками: філософське осмислення освіти, навчання, розвитку дорослих; концептуально-методологічне підґрунтя освіти і навчання дорослих загалом та науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти зокрема; організація корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти; організаційно-методичне та психолого-педагогічне забезпечення корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Виокремлено базові поняття дослідження: корпоративна освіта, внутрішньоуніверситетське навчання; професійний розвиток, особистісний розвиток; підвищення кваліфікації; науково-педагогічні працівники, викладачі, педагогічний персонал, заклади вищої освіти, вища школа; освіта дорослих, андрагогіка, андрагогічні засади, формальна, неформальна, інформальна освіта. Сформульовано варіант авторського визначення: корпоративна освіта і навчання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти – це процес та результат системно-структурованого професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників в умовах внутрішньоуніверситетського навчання на андрагогічних засадах. Схарактеризовано підходи до дослідження проблеми корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти: загальнометодологічні (системний, компетентнісний, андрагогічний, особистісно зорієнтований, синергетичний) та специфічні (соціо-культурний, технологічний, економічний). Окреслено принципи й

обґрунтовано базові теорії, що є методологічним підґрунтям корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників ЗВО: теорія когнітивного розвитку; поведінкова теорія розвитку особистості; теорія соціального конструктивізму; теорія рівних можливостей.

Ключові слова: корпоративна освіта і навчання; науково-педагогічні працівники; заклади вищої освіти; методологічні підходи; принципи, теорії; концепції.

Banit Olga

CORPORATE EDUCATION AND TRAINING OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS

Abstract. *The article deals with the theoretical and methodological aspects of corporate education and the training of scientific and pedagogical workers of higher education institutions. Based on the analysis of the source base, it has been found that corporate education and training of scientific and pedagogical workers as a scientific problem is being studied by Ukrainian and foreign scientists in the following directions: philosophical understanding of education, training, and development of adults; conceptual and methodological basis of education and training of adults in general and scientific and pedagogical workers of higher education institutions in particular; organization of corporate education and training of scientific and pedagogical workers of higher education institutions; organizational, methodical and psychological-pedagogical support of corporate education and training of scientific and pedagogical workers of higher education institutions.*

The basic research concepts are highlighted: corporate education, intra-university training; personal development; scientific and pedagogical workers, institutions of higher education, higher schooling; adult education, andragogy, andragogical principles, non-formal, and informal education. A version of the author's definition is formulated: corporate education and training of scientific and pedagogical workers of higher education institutions is the process and result of system-structured professional and personal development of scientific and pedagogical workers is connected with the conditions of intra-university training on andragogical principles.

Approaches to the study of the problem of corporate education and training of scientific and pedagogical workers of higher education institutions are characterized by general methodological (systemic, competence-based, andragogical, personally-oriented, synergistic) and specific (socio-cultural, technological, economic). The principles are outlined and the basic theories are substantiated, which are the methodological basis of corporate education and training of scientific and pedagogical workers of higher education institutions: the theory of cognitive development; behavioral theory of personality development, theory of social constructivism; the theory of equal opportunities.

Key words: *corporate education and training; scientific and pedagogical workers; institutions of higher education; methodological approaches; principles, theories; concepts.*

Постановка проблеми, її актуальність. Проблема корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (далі ЗВО) є актуальною нині, в умовах міжнародної інтеграції та інтеграції системи вищої освіти України в Європейській простір вищої освіти, за умови збереження й розвитку досягнень та прогресивних традицій національної вищої школи (Закон, 2014, ст. 3, п. 4). Корпоративна освіта передбачає неперервний розвиток і вдосконалення майстерності науково-педагогічних працівників. У рамках концепції освіти і навчання упродовж життя науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати свою кваліфікацію. Метою підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників є їхній професійний розвиток відповідно до державної політики у галузі освіти та забезпечення якості освіти (Порядок підвищення кваліфікації, 2019).

У Законі України «Про освіту», зазначається, що професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання (Закон, 2017, ст. 59, п. 1). Підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти і установ забезпечується їх засновниками (або уповноваженими ними органами) та органами управління відповідних закладів освіти в межах повноважень та відповідно до законодавства. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників ЗВО відбувається в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти.

Заклади освіти, в яких працюють педагогічні та науково-педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації (Закон, 2017, ст. 59). У більшості закладів вищої освіти є окремі структурні підрозділи, що організують навчання, розвиток та підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. Водночас згідно зі ст. 54 Закону України «Про освіту» науково-педагогічні працівники мають право на вільний вибір освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ і організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації та перепідготовку педагогічних працівників (Закон, 2017, ст. 54). З огляду на цю статтю Закону науково-педагогічні працівники можуть навчатися також і в умовах неформальної та інформальної освіти. Результати такого навчання визнаються згідно з Положеннями про підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. Загалом

комплекс цих документів та заходів, що організовують ЗВО для навчання науково-педагогічних працівників, відноситься до корпоративної освіти. Однак, як показує аналіз наукової літератури, термін корпоративна освіта закладу вищої освіти ще не є усталеним і системних досліджень у цьому напрямі вкрай мало.

Аналіз актуальних досліджень і публікацій. Аналіз джерельної бази показав, що корпоративна освіта і навчання науково-педагогічних працівників як наукова проблема досліджується українськими й закордонними вченими переважно в контексті професійного розвитку та підвищення кваліфікації. Зокрема, філософське осмислення освіти, навчання й розвитку дорослих представлено в працях В. Кременя, В. Андрущенка, О. Базалука, А. Бичко, С. Клепка, М. Михальченка, М. Опачко, І. Хамітова, Н. Юхименко та ін.; концептуально-методологічне підґрунтя освіти і навчання дорослих загалом та науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти зокрема висвітлюють Н. Нічкало, Л. Лук'янова, Л. Хомич, О. Аніщенко, Н. Авшенюк, С. Архипова, С. Бабушко, М. Дернова, М. Гуляєва, А. Боярська-Хоменко, І. Литовченко, Н. Литвинова, О. Огієнко, Л. Султанова, Л. Тимчук та ін.; організаційно-методичне та психолого-педагогічне забезпечення професійного розвитку та підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників досліджують О. Жабенко, М. Кириченко, В. Олійник, О. Спірін, Т. Сорочан, та ін.

У цьому контексті вартими уваги є праці таких закордонних дослідників, як Т. Александер (Т. Aleksander), Г. Беднарчик (Н. Bednarczyk), С. Брукфілд (S. Brookfield), Б. Войтасік (B. Wojtasik), Р. Гарвіс (P. Jarvis), П. Карр (P. Carr), С. Качор (S. Kaczor), Д. Колб (D. Kolb), Л. Копцевіч (Ł. Korciewicz), М. Марчук (M. Marczuk), М. Ноулз (M. Knowls), К. Хоул (C. Houle), О. Чернявська (O. Czerniawska) та ін. У працях означених дослідників висвітлюються загальнофілософські положення про єдність загального й часткового, теорії та практики, теорії людського, соціального й інтелектуального капіталу, теорії управління людськими ресурсами, розуміння сутності вищої освіти; концептуальні положення неперервної професійної освіти, професійної педагогіки, психології, андрагогіки; положення щодо формування й розвитку особистості, становлення професіонала; професійної підготовки перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у закладах вищої освіти. Водночас питання корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників ЗВО потребує ґрунтовного дослідження.

Метою статті є аналіз методологічних засад корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників ЗВО. Мета зумовлює основні завдання: окреслення термінології, пов'язаної з корпоративною освітою в

ЗВО; характеристика методологічних підходів і принципів до дослідження означеної проблеми: виявлення теорій та концепцій, що складають методологічне підґрунтя корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників ЗВО.

Виклад основного матеріалу дослідження. З метою обґрунтування поняттєво-термінологічної бази дослідження нами застосовано такі теоретичні підходи: комплексний, структурований, уніфікований. *Комплексний* підхід до дослідження базових понять передбачає вивчення поняттєво-термінологічного апарату в різних сферах і галузях освітньої діяльності, встановлення корелятивного зв'язку між фундаментальними поняттями загальної теорії освіти і навчання дорослих та прикладними теоріями, в межах яких мають досліджуватись конкретні теоретичні та практичні проблеми корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. *Структурований* підхід до дослідження базових понять передбачає систематизацію та класифікацію визначень на основі логічного окреслення основних і периферійних понять та встановлення взаємозв'язків між ними. *Уніфікований* підхід до дослідження базових понять передбачає процес виокремлення базових елементів з метою стандартизації, тобто приведення їх до однотипності.

З огляду на це базові поняття дослідження цієї теми виокремлено й класифіковано за такими напрямками: 1) корпоративна освіта, внутрішньоуніверситетське навчання; 2) професійний розвиток, особистісний розвиток; підвищення кваліфікації; 3) науково-педагогічні працівники, викладачі, педагогічний персонал; 4) заклади вищої освіти, вища школа; 5) освіта дорослих, андрагогіка, андрагогічні засади, формальна, неформальна, інформальна освіта.

У результаті аналізу джерельної бази й обґрунтування поняттєво-категоріального апарату сформульовано авторський варіант визначення: корпоративна освіта і навчання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти – це процес та результат системно-структурованого професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників в умовах внутрішньоуніверситетського навчання на андрагогічних засадах.

Дослідження проблеми корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти передбачає різні теоретичні підходи й принципи для розуміння, аналізу й вирішення проблем, що виникають у цій сфері. Насамперед це загальнометодологічний комплекс підходів, що охоплює системний, компетентнісний, андрагогічний, особистісно зорієнтований і синергетичний. Специфічними для корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти є соціо-культурний, технологічний, економічний підходи.

Системний і синергетичний підходи дозволяють розглянути процес корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників у загальній системі освітнього простору закладу вищої освіти. Компонентами цієї системи є підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, самоосвіта й саморозвиток у внутрішньоуніверситетському середовищі (Баніт, 2022).

Компетентнісний підхід передбачає підтримку та розвиток набору тих ключових компетентностей науково-педагогічного працівника, що визначають його фаховість. Поняття «компетентність» як відомо ширше, ніж поняття «кваліфікація». Воно охоплює не лише професійні знання, уміння, навички, досвід науково-педагогічного працівника у певній спеціальності, але й особистісні інтереси, прагнення, схильності, ставлення до професійної діяльності, а також здатність ефективно використовувати весь цей комплекс для забезпечення якісного результату. Актуальність компетентнісного підходу зростає у зв'язку з академічною і трудовою мобільністю науково-педагогічних працівників. Андрагогічний підхід базується на провідній ролі того, хто навчається (Дубасенюк, 2018; Аніщенко, 2020). У рамках корпоративної освіти науково-педагогічні працівники є викладачами й андрагогами одночасно. Їхня діяльність з позиції андрагога полягає у створенні умов для опанування необхідними знаннями й надання допомоги у систематизації, корекції, поглибленні знань. Згідно з М. Ноулзом андрагогічний підхід передбачає застосування таких андрагогічних принципів: задоволення потреби дорослих учнів у знаннях, врахування їхнього попереднього досвіду, підтримка їхньої самооцінки, готовність до навчання, орієнтація на навчання, мотивація до навчання (M. Knowls, 2005).

З огляду на ці принципи для андрагогів, які викладають у сфері корпоративної освіти, потрібно за досить обмежений проміжок часу сформувані в науково-педагогічних працівників актуальні компетентності. Для цього важливо відбирати актуальний зміст навчального матеріалу, узгоджувати його з наявним досвідом тих, хто навчається, вибудовувати навчальні програми на основі їхніх практичних запитів, поєднувати традиційні методи навчання з інноваційними, створювати сприятливі умови для навчання й професійного зростання, підтримувати впевненість у своїх силах і можливостях, уміти працювати з різновіковою групою науково-педагогічних працівників, з різним рівнем їхньої підготовки. Таким чином, в основі андрагогічного підходу є індивідуалізація навчального процесу, що максимально відповідає конкретним цілям науково-педагогічних працівників.

Особистісно зорієнтований підхід передбачає врахування індивідуальних потреб науково-педагогічних працівників. Відповідно навчання має бути спрямоване на розвиток особистості, враховуючи її унікальні здібності, інтереси, запити. Навчальні програми мають бути гнучкими, базуватися на результатах аналізу особистих та професійних потреб науково-педагогічних працівників, відповідати їхнім інтересам та кар'єрним цілям. Особистісно зорієнтований підхід також передбачає заохочення науково-педагогічних працівників до самостійного навчання, саморозвитку, надання можливостей у виборі тематики, змісту, темпу, форм і методів навчання.

Соціокультурний підхід відображає розуміння того, що ефективне корпоративне навчання не може бути відокремлене від соціального та культурного контексту. Цей підхід дозволяє створювати навчальні програми, які враховують особливості корпоративної культури закладу вищої освіти.

Технологічний підхід визнає ключову роль інноваційних технологій у вирішенні освітніх завдань професійного розвитку науково-педагогічних працівників ЗВО у процесі корпоративної освіти. Цей підхід базується на використанні сучасних ІКТ для поліпшення доступу до навчання, зокрема: мультимедійні матеріали, віртуальна реальність (VR), розширена реальність (AR), штучний інтелект (AI), машинне навчання, симуляції та тренажери, що дають можливість навчатися в імітованому середовищі, гейміфікація (використання ігрових практик та механізмів у навчальному контексті), розширені навчальні додатки, інтерактивні освітні платформи, соціальні мережі, групові форуми та чати, де науково-педагогічні працівники можуть обговорювати професійні теми та ділитися знаннями (Спірін, 2018; Рябова, Єльнікова, 2020).

Забезпечення якості вищої освіти значною мірою залежить від людського капіталу, який залучений до сфери вищої освіти (Петренко та ін., 2021, с. 10-11). Виходячи з цієї позиції актуальним постає економічний підхід, що проявляється на: загальнодержавному рівні як розуміння того, що інвестиції в розвиток людського й інтелектуального капіталу є ключовим фактором сталого економічного та соціального розвитку держави; на рівні ЗВО ці інвестиції сприяють покращенню продуктивності, лояльності, фінансових показників, іміджу як закладу вищої освіти так і науково-педагогічних працівників, які там працюють; на індивідуальному рівні корпоративне навчання впливає на ефективність професійної діяльності науково-педагогічних працівників та їхню здатність адаптуватися до змін, на їхню конкурентоздатність на ринку праці.

Загалом окреслений комплекс підходів є тим інтегрованим теоретичним підґрунтям, що формує основні принципи корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників ЗВО: діалектичний принцип взаємозв'язку та взаємообумовленості закономірностей і явищ соціальної дійсності, гуманізації освіти, її соціальної обумовленості, індивідуалізації та диференціації навчання; особистісного підходу, проєктування індивідуального розвитку, актуальності, інноваційності, системності, цілісності, логічності, наступності, неперервності, випереджувального розвитку, принцип об'єктивності, що передбачає комплексне врахування зовнішніх та внутрішніх чинників (історичних, політичних, соціальних, економічних, культурних, освітніх та ін.), що впливають на процес і результат корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (Борова, 2010; Михнюк, 2013; Чуприна, 2019).

Методологічним підґрунтям корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників ЗВО є такі теорії: теорія когнітивного розвитку, поведінкова теорія розвитку особистості, теорія соціального конструктивізму, теорія рівних можливостей. Теорія когнітивного розвитку Ж. Піаже (J. Piaget) розглядає розум як систему, що сприймає, обробляє, зберігає, відтворює інформацію. Згідно з цією теорією люди поділяються на різні типи в залежності від моделі осмислення й організації інформації, на основі якої вони створюють власні знання та розуміння світу. Поведінкова теорія розвитку особистості засвідчує, що основним чинником розвитку особистості є середовище. Тобто люди можуть навчатися, спостерігаючи за іншими та застосовуючи навички у своєму оточенні. Представниками цієї теорії є Б. Скіннер (B. Skinner) – класичний біхевіоризм, та А. Бандура (A. Bandura) і Дж. Роттер (J. Rotter) – соціально-когнітивний напрям. Теорія соціального конструктивізму, згідно з якою навчання відбувається через активну взаємодію з іншими та побудову нових знань на основі спільних досвідів, була розроблена П. Бергером (Peter L. Berger) і Т. Лукманом (Thomas Luckmann).

Крім того все більшої популярності набуває нині теорія рівних можливостей. Вона ґрунтується на ідеї забезпечення справедливого та рівноправного доступу до освіти для всіх людей, незалежно від їхнього віку, статі, походження, місця проживання, раси, кольору шкіри, національності, громадянства, політичних, релігійних чи інших переконань, мови спілкування, соціального і майнового стану, наявності судимості, стану здоров'я та інших обставин та ознак. Це зазначено і в Конституції України (ст. 53). Теорія рівних можливостей є популярною й активно обговорюється на міжнародному рівні (OECD, 2007; EAEA, 2007; UNESCO,

2013; European Parliament, 2023).

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, здійснений аналіз методологічних засад уможливив формулювання авторського визначення корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників ЗВО, виокремлення й характеристику методологічних підходів і принципів до дослідження, виявлення теорій та концепцій, що складають методологічне підґрунтя означеної проблеми. *Перспективою подальших досліджень* є організаційно-методичне забезпечення корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників ЗВО.

Список використаних джерел

- Аніщенко, О.В., Баніт, О.В., & Калюжна, Т.Г. (2020). Андрагогічна компетентність педагогічного персоналу у сфері освіти дорослих: сутнісний аспект. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2 (20), 63–72. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/729336/>
- Баніт, О. В. (2022). Система професіоналізації педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2 (22), 48–58. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/736019/>
- Борова, Т.А. (2010). Модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*, 27(31), Ч. 2, 170–176.
- Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. (2019). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
- Дубасенюк, О.А. (2018). *Професійна освіта: андрагогічний підхід: монографія*. Житомир: Вид. О.О. Євенок.
- Закон України «Про вищу освіту». (2014, 1 липня, № 1556-VII). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
- Закон України «Про освіту». (2017, 5 вересня, № 2145-VIII). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
- Конституція України. (1996, 28 червня). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254-%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
- Михнюк, М.І. (2013). Принципи розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін професійно-технічних навчальних закладів. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*, 4, 21–27.
- Петренко, Л.М., Султанова, Л.Ю., & Олешко, П.С. та ін. (2021). *Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти: освітні практики: методичні рекомендації*. Луцьк: Волиньполіграф.
- Рябова, З. В., Єльнікова, Г. В. (2020). Професійне зростання педагогів в умовах цифрової освіти. *Information Technologies and Learning*

Tools.

URL: https://www.researchgate.net/publication/348050997_PROFESIJ_NE_ZROSTANNA_PEDAGOGIV_V_UMOVAN_CIFROVOI_OSIVITI

- Спірін, О. (2018). Хмароорієнтовані інтелектуальні карти як засіб інформаційно-аналітичної підтримки професійної діяльності викладача. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету: Педагогічні науки*, 1, 227–234.
- Чуприна, Ю.А. (2019). Принципи професійного розвитку науково-педагогічних працівників. *Право та інноваційне суспільство*, 1(12), 99–103.
- EAEA Statement. (2007). Learning to live with Equal Opportunities in Europe. URL: https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/01/2007_eaea_statement_equal_opportunities.pdf
- European Parliament. (2023). Promoting Equal Opportunities. European Parliament. URL: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/democracy-and-human-rights/fundamental-rights-in-the-eu/promoting-equal-opportunities>
- Knowles, M., et al. (2005). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. Amsterdam: Elsevier.
- OECD. (2007). No More Failures: Ten Steps to Equity in Education, Paris. URL: <https://www.oecd.org/education/school/38692453.pdf>
- UNESCO. (2013). World Inequality Database on Education. URL: <http://www.education-inequalities.org/>

References (translated and transliterated)

- Anishchenko, O.V., Banit, O.V., & Kaliuzhna, T.H. (2020). Andrahohichna kompetentnist' pedahohichnoho personalu u sferi osvity doroslykh: sutnisnyy aspekt [Andragogical competence of teaching staff in the field of adult education: essential aspect]. *Osvita doroslykh: teoriia, dosvid, perspektyvy – Adult education: theory, experience, perspectives*, 2 (20), 63–72 [in Ukrainian].
- Banit, O.V. (2022). Systema profesionalizatsiyi pedahohichnoho personalu u sferi korporatyvnoyi osvity [System of professionalization of teaching staff in the field of corporate education]. *Osvita doroslykh: teoriia, dosvid, perspektyvy – Adult education: theory, experience, perspectives*, 2(22), 48–58 [in Ukrainian].
- Borova, T.A. (2010). Model' profesiynoho rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv vyshchoho navchal'noho zakladu [Model of professional development of scientific and pedagogical workers of a higher educational institution]. *Problemy ta perspektyvy formuvannia natsionalnoi humanitarno-tekhnichnoi elity*, 27(31), Ch. 2, 170–176 [in Ukrainian].
- Chupryna, Yu.A. (2019). Pryntsypy profesiynoho rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv [Principles of professional development of scientific and pedagogical workers]. *Pravo ta innovatsiine suspilstvo*, 1(12), 99–103 [in Ukrainian].

- Deyaki pytannya pidvyshchennya kvalifikatsiyi pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv [Some issues of professional development of pedagogical and research-pedagogical workers]. (2019) [in Ukrainian].
- Dubaseniuk, O.A. (2018). *Profesiyna osvita: andrahohichnyy pidkhid [Professional education: andragogic approach]: monograph*. Zhytomyr: Vyd. O.O. Yevenok [in Ukrainian].
- EAEA Statement. (2007). Learning to live with Equal Opportunities in Europe [in English].
- European Parliament. (2023). Promoting Equal Opportunities. European Parliament [in English].
- Knowles, M., et al. (2005). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. Amsterdam: Elsevier [in English].
- Konstytutsiia Ukrainy. (1996, 28 chervnya) [Constitution of Ukraine] [in Ukrainian].
- Mykhniuk, M.I. (2013). Pryntsypy rozvytku profesiynoyi kul'tury vykladachiv spetsial'nykh dystsyplin profesiyno-tekhnichnykh navchal'nykh zakladiv [Principles of development of professional culture of teachers of special disciplines of vocational and technical educational institutions]. *Profesiina osvita: problemy i perspektyvy – Professional education: problems and prospects*, 4, 21–27 [in Ukrainian].
- OECD. (2007). No More Failures: Ten Steps to Equity in Education, Paris [in English].
- Petrenko, L.M., Sultanova, L.Iu., & Oleshko, P.S. ta in. (2021). *Profesiynny rozvytok pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv v umovakh vidkrytoyi osvity: osvitni praktyky [Professional development of pedagogical and research-pedagogical workers in conditions of open education: educational practices]: metodychni rekomendatsiyi*. Lutsk: Volynpolihraf [in Ukrainian].
- Riabova, Z.V., Yelnykova, H.V. (2020). Profesiyne zrostannya pedahohiv v umovakh tsyfrovoyi osvity [Professional growth of teachers in the conditions of digital education]. *Information Technologies and Learning Tools* [in Ukrainian].
- Spirin, O. (2018). Khmarooriyentovani intelektual'ni karty yak zasib informatsiyno-analitychnoyi pidtrymky profesiynoyi diyal'nosti vykladacha [Cloud-based intellectual maps as a means of information and analytical support for the teacher's professional activity]. *Naukovi zapysky Berdianskoho derzhavnogo pedahohichnogo universytetu: Pedahohichni nauky*, 1, 227–234 [in Ukrainian].
- UNESCO. (2013). World Inequality Database on Education [in English].
- Zakon Ukrainy «Pro osvitu». (2017, 5 veresnya, № 2145-VIII) [Law of Ukraine «On Education». (2017, September 5, № 2145-VIII)] [in Ukrainian].
- Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu». (2014, 1 lypnya, № 1556-VII) [Law of Ukraine «On Higher Education»] [in Ukrainian].