

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

## **ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ПРАВО ЧИ ОBOB'ЯЗОК**

**Анотація.** У статті проаналізовано нормативно-правову базу щодо підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників в Україні. Здійснено порівняння нормативно встановлених прав та обов'язків науково-педагогічних працівників щодо підвищення рівня професійної компетентності. З'ясовано, що підвищення рівня професійної компетентності відноситься як до прав так і до обов'язків науково-педагогічних працівників. Виявлено, що на законодавчому рівні в Україні відсутня державна регламентація організації системи підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників. Визначено перспективи подальших наукових досліджень у цьому напрямі.

**Ключові слова:** науково-педагогічні працівники, професійна компетентність, підвищення рівня професійної компетентності, підвищення кваліфікації, стажування, права й обов'язки науково-педагогічних працівників.

**Постановка проблеми та її актуальність.** У сучасних умовах інтеграції вищої освіти України до європейського простору вищої освіти особливо важливим суб'єктом освітньої діяльності стають науково-педагогічні працівники, які покликані формувати універсальні компетентності у майбутніх фахівців. Аксиомою є той факт, що якість підготовки молодого фахівця залежить від професійного рівня науково-педагогічних працівників закладів

вищої освіти. Компетентності, одержані науково-педагогічним працівником під час підготовки, не можуть бути актуальними протягом усієї кар'єри викладача, тож постає необхідність оновлення знань, умінь, навичок викладача та підвищення рівня здатності їх застосування у своїй професійній діяльності. Це, в свою чергу, сприятиме адаптації науково-педагогічного працівника до умов динамічного розвитку сучасного світу.

У такій ситуації виникає цілком закономірне запитання: чим на сьогодні є підвищення професійної компетентності для науково-педагогічного працівника: правом чи обов'язком? Це прерогатива самого науково-педагогічного працівника чи держави? На вирішення цих питань і спрямована дана стаття.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз наукових праць свідчить про значний інтерес дослідників до визначення змісту поняття та складових компетентностей представників галузі освіти (Єльнікова Г. [7], Кравченко Г. [14], Мельник В. [15], Олійник В. [16], Пометун О. [18], Протасова Н. [25], Хуторський А. [26] та ін.). Так, вимоги до професійної компетентності науково-педагогічних працівників університету за умов створення електронного освітнього середовища розглядав у своїх дослідженнях Кочарян А. [13]; обґрунтування компетентнісного підходу в освіті, результативно-цільовою основою якого є формування ключових компетентностей, було предметом дослідження Зимньої І. [9]. Калінін В. розглядав особливості формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови в новій мовній політиці [10], Єгорова В. аналізувала й обґрунтовувала складові фахової ключової компетентності науково-педагогічних працівників та її характеристики [6], а Олійник В. на основі аналізу проблем професійного удосконалення науково-педагогічних працівників запропонував шляхи їх вирішення [17].

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття.** Аналіз наукових праць свідчить, що питанням професійної компетентності приділялася значна увага науковців. Проте поза їх

увагою залишилися питання щодо організації підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників, з'ясування примусовості чи добровільності підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічними працівниками.

**Мета статті:** з'ясувати до категорії права чи до категорії обов'язку відноситься підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників.

**Основні завдання статті:** проаналізувати нормативно-правову базу України щодо питань підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників; з'ясувати до категорії права чи до категорії обов'язку відноситься підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників.

**Виклад основного матеріалу.** В «Енциклопедії освіти» поняття «професійна компетентність» визначається як інтегративна характеристика ділових і особистісних якостей фахівця, що відображає рівень знань, умінь, досвіду, достатніх для досягнення мети з певного виду професійної діяльності, а також моральну позицію фахівця [5, с. 722].

«Професійна компетентність» – комплекс професійних знань, умінь, професійних якостей особи. Основні характеристики спеціаліста, який володіє професійною компетентністю: володіння на високому рівні професійною діяльністю у певній галузі; спроможність проектувати свій професійний розвиток; уміння професійно спілкуватися; здатність нести професійну відповідальність за результати своєї праці [4, с. 181].

Іншим визначенням «професійної компетентності» є якість дії працівника, що забезпечує ефективність вирішення професійно-педагогічних проблем і типових професійних завдань, які виникають у реальних ситуаціях педагогічної чи науково-педагогічної діяльності, і залежить від кваліфікації, загальноприйнятих цінностей моралі та етики, володіння освітніми технологіями, технологіями педагогічної діагностики (опитування, індивідуальні та групові інтерв'ю) та психолого-педагогічної корекції,

життєвого досвіду, постійного удосконалення та впровадження у практику ідей сучасної педагогіки, методів навчання та викладання навчальних дисциплін і предметів, використання наукової літератури та інших джерел інформації для створення сучасних форм навчання, впровадження оціночно-ціннісної рефлексії [22].

В останньому визначенні йдеться про залежність професійної компетентності від кваліфікації, володіння освітніми технологіями, постійного удосконалення методів навчання та викладання навчальних дисциплін і предметів. Це передбачає практичну реалізацію принципу освіти протягом життя.

Відповідно до Закону «Про вищу освіту», науково-педагогічні працівники можуть підвищувати професійну компетентність на таких рівнях освіти [21]:

- другому (магістерському) рівні вищої освіти, результатом навчання на якому є ступінь магістра;
- третьому (освітньо-науковому) рівні вищої освіти, результатом проходження якого є присудження наукового ступеня доктора філософії;
- науковому рівні вищої освіти, результатом завершення якого є присудження наукового ступеня доктора наук;
- освіта дорослих, у тому числі післядипломна освіта, результатом здобуття якої можуть бути часткові кваліфікації відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій [24].

Складниками освіти дорослих є: післядипломна освіта; професійне навчання працівників; курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації; безперервний професійний розвиток; будь-які інші складники, що передбачені законодавством, запропоновані суб'єктом освітньої діяльності або самостійно визначені особою [24].

Відповідно до статті 18 Закону України «Про освіту» післядипломна освіта науково-педагогічних працівників передбачає набуття нових та вдосконалення раніше набутих компетентностей на основі здобутої вищої освіти та практичного досвіду.

Післядипломна освіта включає: спеціалізацію – профільну спеціалізовану підготовку з метою набуття особою здатності виконувати завдання та обов'язки, що мають особливості в межах спеціальності; перепідготовку – освіту дорослих, спрямовану на професійне навчання з метою оволодіння іншою (іншими) професією (професіями); підвищення кваліфікації – набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань; стажування – набуття особою практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань [24].

Одразу ж можна побачити неузгодженість положень Закону, адже в одному випадку перепідготовка та підвищення кваліфікації – окремі складники освіти дорослих, а в іншому – складові післядипломної освіти.

Безперервний професійний розвиток – це безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності [24].

На нашу думку, важливою складовою освіти дорослих була і залишається така складова як самоосвіта (саморозвиток).

Відповідно до Закону «Про вищу освіту» науково-педагогічні працівники за основним місцем роботи здійснюють навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність [21].

Визначимо, яким із складових освіти науково-педагогічні працівники можуть підвищувати рівень професійної компетентності за видами діяльності:

- навчальна діяльність (діяльність пов'язана із проведенням навчальних занять, навчанням людей) – передбачає удосконалення педагогічної майстерності, загальнокультурного рівня (спеціалізація; підвищення кваліфікації; стажування; самоосвіта; практичний досвід);

- методична діяльність (удосконалення існуючих та розробка нових принципів, форм, методів організації навчального процесу, створення

комплексів задач і завдань із предмета, дидактичних матеріалів, навчально-наочних посібників, що використовуються на навчальних заняттях) – передбачає удосконалення педагогічної майстерності, загальнокультурного рівня у напрямку забезпечення єдності наукового та освітнього процесів (підвищення кваліфікації; стажування; самоосвіта; практичний досвід);

- наукова діяльність (одержання нових знань та (або) пошук шляхів їх застосування, основними видами якої є фундаментальні та прикладні наукові дослідження; забезпечення єдності наукового та освітнього процесів) – передбачає підвищення наукової кваліфікації (навчання за програмами третього (освітньо-наукового) та наукового рівнів вищої освіти; здобуття наукової кваліфікації поза аспірантурою і докторантурою; наукове стажування; самоосвіта);

- організаційна діяльність (удосконалення організаційних основ навчальної, наукової, методичної, виховної діяльності університету та системи національної освіти загалом, координації навчально-виховної та науково-методичної складової на всіх рівнях та підвищення ефективності освітнього процесу) – (самоосвіта; практичний досвід).

Навчання працівників здійснюється відповідно до затвердженого керівником закладу-замовника плану-графіка за денною, вечірньою, заочною та дистанційною формами навчання [23].

Законом «Про освіту» передбачено, що науково-педагогічні працівники можуть підвищувати професійну компетентність у закладах освіти, що провадять освітню діяльність із підвищення кваліфікації працівників, обов'язковість якої передбачена законом, та мають ліцензію на відповідну діяльність та/або акредитовані відповідні освітні програми [24]. Слід зазначити, що на даний час системи підвищення професійної компетентності науково-педагогічних працівників у відповідних ліцензованих закладах ще не існує. Науково-педагогічні працівники можуть підвищувати професійну компетентність у академіях, відповідних структурних підрозділах вищих навчальних закладів, наукових, навчально-наукових установах, які здійснюють

відповідну освітню діяльність, спрямовану на підвищення рівня професійної компетентності (діють аспірантура (докторантура), проводяться курси підвищення кваліфікації, здійснюється стажування тощо).

Законодавством передбачені ряд прав і обов'язків науково-педагогічних працівників, що стосуються підвищення професійної компетентності. У Законі «Про освіту» серед прав науково-педагогічних працівників є право на: підвищення кваліфікації, перепідготовку; вільний вибір освітніх програм в межах здобуття освіти дорослих, видів, форм навчання, темпу здобуття освіти, закладів освіти, установ і організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації та перепідготовку педагогічних працівників [24]. Законом «Про вищу освіту» передбачено науково-педагогічним працівникам вищих навчальних закладів усіх форм власності право на: забезпечення підвищення свого професійного рівня, встановленого законодавством, нормативними актами вищого навчального закладу, умовами індивідуального трудового договору та колективного договору; підвищення кваліфікації та стажування як в Україні так і за кордоном не рідше одного разу на п'ять років [21].

Право – обумовлена певними обставинами підстава, здатність, можливість робити, чинити що-небудь, користуватися чим-небудь [2, с. 1101]. Це певна можливість людини, її спроможність діяти певним чином або ж утримуватися від певних учинків із тим, аби забезпечити собі належне існування, розвиток, задоволення сформованих потреб. Права закріплені у законодавстві як невідчужувані від особи можливості, необхідні їй для життя й розвитку. Звідси, науково-педагогічні працівники можуть, за бажанням, реалізувати це право шляхом підвищення своєї кваліфікації, перепідготовки у будь-яких навчальних закладах і за будь-якими програмами, або проходження стажування у будь-яких вищих навчальних закладах чи наукових установах, або ж не реалізувати право на підвищення кваліфікації та стажування.

Однією із ознак права є міра, масштаб свободи і поведінки людини. У зазначеному аспекті право відображає можливості: 1) поводитися певним

чином; 2) вимагати певної поведінки від інших осіб; 3) захисту порушеного права за допомогою суду, державних органів, третейського суду тощо [8].

Специфіка права проявляється у його ознаках, які полягають у наступному [19]: право має вольовий характер (право є проявом волі й свідомості людей); загальнообов'язковість (норми права поширюються на всіх або велике коло суб'єктів); нормативність права (право є загальним правилом поведінки, що регулює певне коло суспільних відносин); зв'язок із державою (право приймається, застосовується і забезпечується державною владою); формальна визначеність права (норми права мають зовні виражену письмову форму, повинні бути чітко об'єктивовані, точно визначені); системність права (це не механічна сукупність юридичних норм, а внутрішньо узгоджений, упорядкований організм, де кожен елемент має своє місце і відіграє свою роль; конкретність (означає наявність точно визначених правоможностей стосовно певного блага) [8].

Гарантією здійснення права є припущення добросовісності та розумності дій того, хто має це право. Щодо кожної особи, яка має право, передбачається, що вона сама здатна визначити призначення цього права, доцільність та характер його здійснення. При цьому «добросовісність» трактується як категорія, що відображає врахування особою інтересів інших учасників цивільних відносин, публічного інтересу тощо, а «розумність» як категорія, що передбачає адекватність оцінки особою цінності певного права, доцільності своїх дій, наслідків здійснення або нездійснення права [8].

Тож правом на підвищення кваліфікації, перепідготовку, стажування науково-педагогічний працівник може скористатися, а може і не скористатися.

У статті 54 Закону України «Про освіту» визначено й обов'язки науково-педагогічних працівників: постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність [24]. Законом «Про вищу освіту» науково-педагогічні працівники зобов'язуються серед іншого підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію [21].



Обов'язок – те, чого треба беззастережно дотримуватися, що слід безвідмовно виконувати відповідно до вимог суспільства або виходячи з власного сумління; певний обсяг роботи, межі відповідальності, що визначаються відповідним званням, посадою тощо [2, с. 813]. Обов'язок – міра необхідної поведінки зобов'язаної особи, яку вимагає від неї уповноважена особа з метою задоволення своїх інтересів [12].

Обов'язок характеризується наступними вимогами: 1) поведінка зобов'язаної особи окреслена вимогами норми права; 2) поведінка зобов'язаної особи окреслена вимогами уповноважених осіб; 3) поведінка зобов'язаної особи у випадку невиконання обов'язку забезпечується вимогою виконати цей обов'язок [8].

Основними ознаками юридичного обов'язку є [3]: а) необхідність певної поведінки; б) вимога певної поведінки забезпечується законом; в) виконання обов'язку пов'язане із суб'єктивним правом уповноваженої особи.

Таким чином, юридичний обов'язок – це забезпечена законом необхідність певної поведінки особи, яка спрямована на здійснення відповідного суб'єктивного права [3].

Обов'язок науково-педагогічних працівників передбачає відповідно і відповідальність держави, яка покладає цей обов'язок на науково-педагогічних працівників у частині забезпечення умов для безперешкодного виконання цього обов'язку, адже «головний обов'язок держави – забезпечення людині відповідних умов для здійснення прав і виконання обов'язків» [12]. Тому у законі «Про освіту» (стаття 57) визначено державні гарантії науково-педагогічним працівникам на оплату підвищення кваліфікації. Зокрема фінансування вищої і післядипломної освіти здійснюється за рахунок коштів державного, місцевого бюджетів та інших джерел, не заборонених законодавством. Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників в обсязі, визначеному законодавством, здійснюється за кошти державного та місцевих бюджетів. При цьому обсяг коштів, що додатково виділяються з державного бюджету на підвищення кваліфікації науково-педагогічних

працівників державних закладів освіти, не може бути меншим 2 % фонду заробітної плати цих працівників [24].

А у Законі «Про вищу освіту» є стаття 59, у якій вказуються гарантії науково-педагогічним працівникам. Наприклад, там зазначено, що науково-педагогічним працівникам «створюються належні умови для підвищення кваліфікації...», а «вищі навчальні заклади мають забезпечувати підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних працівників не рідше одного разу на п'ять років із збереженням середньої заробітної плати» [21]. Однак, не уточнено, хто створює ці належні умови, який механізм їх створення і якими будуть санкції за незабезпечення гарантованих положень тощо.

Про це, можливо, йдеться у статті 12 Закону України «Про вищу освіту», у якій до повноважень центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері освіти (розуміється Міністерство освіти і науки України) відноситься формування та забезпечення функціонування системи атестації наукових і науково-педагогічних кадрів, організація підвищення кваліфікації зазначених категорій [21]. І якщо у статтях Закону система атестації наукових і науково-педагогічних кадрів деталізується, то детальної інформації щодо організації підвищення кваліфікації, стажування науково-педагогічних кадрів та ролі у цьому процесі держави (в особі Міністерства освіти і науки чи інших установ) у Законі немає.

Крім того, цікавим є п. 6 статті 54 Закону «Про освіту» яким дотримання прав й особливо виконання обов'язків (незалежно від наявної можливості їх реалізації) зводиться до відповідальності самого науково-педагогічного працівника: «Особи, винні в порушенні цієї статті, несуть відповідальність згідно з законом» [21]. Можливим поясненням цьому може бути те, що обов'язок науково-педагогічних працівників «постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність» віднесена законодавцями до обов'язку активного типу, що полягає у вимозі до зобов'язаного суб'єкта здійснити ту чи іншу дію. Невиконання ним цих дій спричиняє застосування санкцій [8]. Проте такий підхід виглядає дивним,

зважаючи на те, що відповідальності щодо не створення державними органами, закладами, установами відповідних умов для виконання даного обов'язку законом не передбачено. До того ж стимулом для виконання даного обов'язку могли б бути не застосування міри відповідальності у вигляді незрозумілих «санкцій» (що суб'єктивно сприймається як засіб «негативного впливу» на зобов'язаного суб'єкта), а засоби у вигляді позитивного заохочення (премії, надбавки тощо).

Конкретний обсяг обов'язків науково-педагогічних працівників регулюється законами, кваліфікаційними характеристиками, статутами, положеннями [20].

У статті 55 Закону «Про вищу освіту» встановлені вимоги до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників – завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, – основними з яких є наявність наукового ступеня або вченого звання або наявність ступеня магістра. Статутом вищого навчального закладу можуть встановлюватися додаткові вимоги до кандидатів, які претендують на посади науково-педагогічних працівників. Під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників укладенню трудового договору (контракту) передують конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується вченою радою вищого навчального закладу [21].

Детальніші вимоги до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників представлені у «Кваліфікаційних характеристиках професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів», затверджених наказом МОН України від 01.06.2013 № 665. Зокрема, ступеня магістра (спеціаліста) буде достатньо для зайняття посад асистента, викладача і старшого викладача. На посаду асистента можуть претендувати випускники вищих навчальних закладів одразу після одержання кваліфікації магістра, адже науково-педагогічного стажу для цього не потрібно. Для зайняття посад викладача, старшого викладача окрім кваліфікації магістра необхідно вже мати науковий чи науково-педагогічний стаж не менше двох років.

Вимога мати наукові ступені доктора (кандидата) чи вчені звання професора (доцента) висувається до кандидатів на посади доцента, професора і завідувача кафедри. При цьому у претендентів на посади професора і доцента має бути стаж науково-педагогічної діяльності не менше 5 і 3 років відповідно, а у кандидата на зайняття посади завідувача кафедри стаж науково-педагогічної діяльності чомусь має бути не менше двох років [22].

Аналіз Кваліфікаційних характеристиках професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів свідчить, що до завдань і обов'язків осіб на посадах асистента і доцента відноситься «постійне підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, наукової кваліфікації». До осіб, які перебувають на посаді викладача такого обов'язку не передбачено. Особи на посадах старшого викладача зобов'язані «надавати методичну допомогу асистентам і викладачам у оволодінні педагогічною майстерністю і професійними навиками». Професори «беруть активну участь в підвищенні кваліфікації викладачів кафедри, надають їм необхідну методичну допомогу в оволодінні педагогічною майстерністю і професійними знаннями». Завідувачі кафедр «планують підготовку науково-педагогічних, наукових кадрів та підвищення кваліфікації працівників кафедри» [22]. Звідси, постійно підвищувати свій професійний рівень, педагогічну майстерність та наукову кваліфікацію чомусь зобов'язані лише асистенти і доценти кафедр. Для осіб, які перебувають на інших посадах це уже є правом, адже вони зобов'язані або планувати підготовку всіх працівників кафедри (зобов'язувати інших підвищувати свою кваліфікацію), або активно надавати методичну допомогу в оволодінні педагогічною майстерністю і професійними знаннями. У такому разі виникає запитання, а чому положення наказу МОН України суттєво відрізняються від вимог, зазначених у законі «Про вищу освіту»? Не ставлячи під сумнів професійну кваліфікацію професорів, завідувачів кафедр, старших викладачів все ж таки слід зазначити, що вважаємо за необхідне зобов'язувати підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію всі зазначені категорії посад науково-педагогічних працівників як

того вимагає Закон «Про вищу освіту».

Держава, яка закріплює обов'язок підвищувати кваліфікацію за науково-педагогічними працівниками, ще не може повноцінно гарантувати його реалізацію, тому й маємо у законодавстві тотожність прав та обов'язків. Таку тотожність прав і обов'язків (у нашому випадку щодо підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників) юристи пояснюють як таку, коли право набирається обов'язком, а обов'язок правом. Замість окремого від обов'язку права і окремого від права обов'язку утворюється «правовобов'язок» [1, с. 51].

Такою є модель єдності, де «права» (можливість) і «обов'язки» (необхідність) є основними елементами конструкції, а «єдність» – зв'язок, в якому вони знаходяться. Вступаючи у різні відносини, суб'єкти здійснюють суб'єктивні цивільні права та виконують юридичні обов'язки [3]. Сутність моделі єдності виявляється у рівних пропорціях прав і обов'язків громадян, їх збалансованому розвитку, право не протиставляється обов'язку, а зливається з ним: реалізація права забезпечується виконанням обов'язку. Тут спостерігається пряма залежність: немає обов'язку – немає можливості скористатися своїм правом у повній мірі. А прагнення суб'єкта до повної незалежності й можливості безумовного задоволення своїх інтересів незмінно суперечать факту наявності об'єктивної необхідності [1, с. 52].

Прикладом тотожності цих категорій є визначення можливих позитивних і негативних наслідків як реалізації права так і виконання обов'язку щодо підвищення рівня професійної компетентності. Можливими позитивними наслідками реалізації права (виконання обов'язку) є:

- підвищення професійного рівня науково-педагогічного працівника;
- укладення нового трудового договору з науково-педагогічним працівником;
- обрання на вищу посаду за конкурсом;
- встановлення доплати за науковий ступінь доктора філософії (15 % посадового окладу) та доктора наук (20 % посадового окладу), а також за вчене

звання доцента і старшого дослідника (25 % посадового окладу), професора (33 % посадового окладу) [21].

Можливими негативними наслідками не реалізації права (не виконання обов'язку) є:

- невідповідність професійного рівня науково-педагогічного працівника кваліфікаційним характеристикам посад науково-педагогічних працівників (вирішення цього питання покладено на конкурсну комісію вищого навчального закладу);

- необрання на вищу посаду за конкурсом чи не укладення нового трудового договору з науково-педагогічним працівником [21].

На сьогодні в Україні підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників є правом самих науково-педагогічних працівників із акцентом на самоосвіті й саморозвитку виходячи з того, що:

- реалізація принципу «освіта протягом життя» в Україні є правом, а не обов'язком. Відповідно до статті 53 Конституції України (документ найвищої юридичної сили) науково-педагогічні працівники мають право продовжувати свою освіту (підвищувати рівень професійної компетентності) у системах вищої і післядипломної освіти, розвиток яких забезпечується державою. Серед обов'язків громадян, що визначаються Конституцією, є лише обов'язок здобути загальну середню освіту (стаття 53) та неухильно додержуватися Конституції України та законів України (стаття 68) [11], лише в останніх уже й з'являються обов'язки постійно підвищувати свій загальнокультурний і професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію;

- науково-педагогічний працівник може самостійно обирати форми навчання, а також може бути забезпеченим умовами для підвищення свого професійного рівня;

- в Україні відсутня сформована державою система підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників, а й відповідно відсутні стандарти, якими б можна було визначати наскільки підвищився рівень професійної компетентності науково-педагогічних працівників;

- відповідно до Кваліфікаційних характеристиках професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, наукової кваліфікації є обов'язком лише деяких категорій посад науково-педагогічних працівників, які виконують навчальну діяльність;

- науково-педагогічні працівники мають право не рідше одного разу на п'ять років на підвищення кваліфікації та стажування. До обов'язків же науково-педагогічних працівників підвищення кваліфікації чи стажування (не рідше одного разу на п'ять років) не відноситься [24].

Проте, з іншого боку підвищення рівня професійної компетентності – обов'язок науково-педагогічного працівника. Норми законодавства створюють такі умови, що науково-педагогічний працівник змушений скористатися своїм правом на підвищення кваліфікації для отримання офіційного документу, що підтверджує проходження навчання.

**Висновки і пропозиції.** Аналіз нормативно-правової бази України щодо питань підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників свідчить, що питання вищої освіти, освіти дорослих (щодо підвищення кваліфікації, перепідготовки, видів, форм навчання, темпу здобуття освіти) розкриваються досить ґрунтовно. Проте, питання формування системи освіти дорослих (яка передбачає й у тому числі підвищення рівня професійної компетентності), визначення елементів цієї системи та механізмів їх взаємодії, формування чітких вимог до претендентів на посади науково-педагогічних працівників залишилися не розкритими у нормативно-правовій базі.

Особливістю формування нормативно-правової бази України у галузі освіти й вищої освіти є той факт, що реалізація права забезпечується виконанням обов'язку. Наслідком цього є тотожність переліків прав і обов'язків щодо підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників у нормативних актах.

На сьогодні в Україні підвищення рівня професійної компетентності є обов'язком науково-педагогічного працівника. Правом науково-педагогічного

працівника є вибір форми навчання а також можливість бути забезпеченим умовами для підвищення свого професійного рівня. Тобто він може й шляхом самоосвіти підвищувати свій рівень профкомпетентності. Проте, норми законодавства виписані таким чином, що науково-педагогічний працівник змушений скористатися своїм правом на підвищення кваліфікації для отримання офіційного документу, що формально підтверджує підвищення професійного рівня.

Подальшими напрямками наукових досліджень можуть стати: чітке розмежування у нормативно-правових актах України прав та обов'язків науково-педагогічних працівників щодо підвищення рівня професійної компетентності; уточнення вимог до посад у кваліфікаційних характеристиках посад науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти; обґрунтування стандартів освіти дорослих.

### **Список використаних джерел**

1. Буличев А.О. Взаємозв'язок прав і обов'язків військовослужбовців військових формувань з правоохоронними функціями [Електронний ресурс] // Форум права. 2014. № 1. С. 50–54. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2014\\_1\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2014_1_10).
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.
3. Виконання цивільних обов'язків [Електронний ресурс] // сайт Підручники онлайн. URL : <http://textbooks.net.ua/content/view/737/16/>
4. Глоссарий современного образования / Нар. укр. акад. ; под общ. ред. Е.Ю. Усик ; [сост.: Астахова В.И. и др.]. 2-е изд., перераб. и доп. Харьков : Изд-во НУА, 2014. 532 с.
5. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; головний ред. В.Г. Кремень. К. : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
6. Єгорова В. Фахова ключова компетентність як складова сучасних



вимог до науково-педагогічних працівників (на прикладі викладачів іноземних мов) [Електронний ресурс] / StattiOnline. Бібліотека наукових статей. URL : <http://www.stattionline.org.ua/pedagog/106/19780-faxova-klyuchova-kompetentnist-yak-skladova-suchasnix-vimog-do-naukovo-pedagogichnix-pracivnikiv-na-prikladi-vikladachiv-inozemnix-mov.html>

7. Єльнікова Г.В. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників у т.ч. керівників, професійно-технічних навчальних закладів, навчання на підприємстві // Теорія і методика професійної освіти. 2014. Т. 1. № 5. С. 1–13.

8. Здійснення цивільних прав та виконання цивільних обов'язків / Цивільне право України [Електронний ресурс] : iGroup Team Site. URL : <https://sites.google.com/site/igroupteamsite/cip/zdijsnenna-civilnih-prav-ta-vikonanna-civilnih-obov-azkiv>.

9. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.

10. Калінін В.О. Особливості формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови в новій мовній політиці // Формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови засобами інноваційних освітніх технологій : зб. наук. праць. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2004. – С. 193–196.

11. Конституція України : закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254k96-BP/>

12. Копейчиков В.В. Правознавство : підручник [Електронний ресурс]. К. : Юрінком Унтер, 2003. : Электронная библиотека Князева. URL : <http://www.ebk.net.ua/Book/BookPravothnavstvo/Glava8/R2G8p3.htm>.

13. Кочарян А.Б. Вимоги до професійної компетентності науково-педагогічних працівників університету за умов створення електронного освітнього середовища [Електронний ресурс] // Комп'ютер у школі та сім'ї. 2014. № 4. С. 16–18. URL : [irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis\\_64.exe?](http://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?)

14. Кравченко Г.Ю. Аналіз становлення системи післядипломної

педагогічної освіти України та розвитку її управлінської структури // Педагогічний дискурс. 2009. Вип. 5. С. 128–132.

15. Мельник В.К. Теоретичні засади формування фахової компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти // Післядипломна освіта в Україні. 2007. № 1. С. 85–88.

16. Олійник В.В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : [моногр.]. К. : Міленіум, 2003. 594 с.

17. Олійник В.В. Професійне удосконалення науково-педагогічних працівників: проблеми та шляхи вирішення / В.В. Олійник // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. Харків : НТУ «ХП», 2010. Вип. 27 (31) : V Кримські педагогічні читання «Педагогіка вищої школи 21-го століття та формування національної гуманітарно-технічної еліти» : в 3 ч. Ч. 1. С. 88–97.

18. Пометун О.І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи : Бібліотека з освітньої політики / за заг. ред. О.В. Овчарук. К. : К.І.С., 2004. С. 16–25.

19. Поняття, основні ознаки і сутність права [Електронний ресурс]. URL : [http://ua-referat.com/Поняття\\_основні\\_ознаки\\_і\\_сутність\\_права](http://ua-referat.com/Поняття_основні_ознаки_і_сутність_права).

20. Права й обов'язки громадян у сфері державного управління / Цивільне право України [Електронний ресурс] : iGroup Team Site. URL : <https://sites.google.com/site/igroupteamsite/administrativne-pravo-ukraieni/prava-j-obov-azki-gromadan-u-sferi-derzavnogo-upravlinna>.

21. Про вищу освіту [Електронний ресурс] : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 16.04.2017, підстава № 1958-19). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

22. Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів [Електронний ресурс] : наказ МОН України від 01.06.2013 № 665. URL :

zavuch.at.ua/2013-2014/Atestaciay/kvalifikacijni\_kharakteristiki.docx.

23. Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] : наказ МОНмолодьспорту України від 24.01.2013 № 48 (zareєстровано в Міністерстві юстиції України 26.03.2013 за № 488/23020). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13>.

24. Про освіту [Електронний ресурс] : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

25. Протасова Н.Г. Методологічні основи розвитку та вдосконалення системи післядипломної освіти фахівців // Післядипломна освіта в Україні. 2002. № 2. С. 7–10.

26. Хуторской А.В., Хуторская Л.Н. Компетентностный подход к моделированию последипломного образования // Теория и практика последипломного образования : сб. науч. тр. / под ред. А.И. Жука. Гродно : ГрГУ, 2003. С. 256–259.

**Жабенко А.В.**

Институт высшего образования НАПН Украины

**ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ:  
ПРАВО ИЛИ ОБЯЗАННОСТЬ**

**Аннотация**

В статье проанализирована нормативно-правовая база относительно повышения уровня профессиональной компетентности научно-педагогических работников в Украине. Проведено сравнение нормативно установленных прав и обязанностей научно-педагогических работников относительно повышения уровня профессиональной компетентности. Установлено, что повышение уровня профессиональной компетентности относится как к правам, так и к обязанностям научно-педагогических работников. Выявлено, что на законодательном уровне в Украине отсутствует государственная регламентация

организации системы повышения уровня профессиональной компетентности научно-педагогических работников. Определены перспективы дальнейших научных исследований в этом направлении.

**Ключевые слова:** научно-педагогические работники, профессиональная компетентность, повышение уровня профессиональной компетентности, повышение квалификации, стажировка, права и обязанности научно-педагогических работников.

**Zhabenko O.V.**

Institute of higher education NAES of Ukraine

## **INCREASING THE LEVEL OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL EMPLOYEES: THE RIGHT OR DUTY**

### **Summary**

In the article the regulatory framework about raising the level of professional competence of scientific-pedagogical employees in Ukraine was analyzed. Comparison of the normatively established rights and duties of scientific-pedagogical employees relatively to raising the level of professional competence was made. It was established that an increase in the level of professional competence refers both to the rights and duties of scientific-pedagogical employees. It was revealed that at the legislative level in Ukraine there is no state regulation of the organization of the system of increasing the level of professional competence of scientific-pedagogical employees. Prospects for further scientific research in this direction have been determined.

**Keywords:** scientific-pedagogical employees, professional competence, increase the level of professional competence, advanced training, internship, rights and duties of scientific-pedagogical employees.