

Лариса ЛМЯНОВА

КОНЦЕПЦІЯ

професійного та особистісного розвитку
науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ІМЕНІ ІВАНА ЗЯЗЮНА

Лариса ЛУК'ЯНОВА

КОНЦЕПЦІЯ

професійного та особистісного розвитку
науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти



Київ-2025

Рецензенти :

Володимир Сергієнко: доктор педагогічних наук, професор, директор Навчально-наукового інституту перепідготовки та підвищення кваліфікації Українського державного університету імені Михайла Драгоманова.

Лідія Хомич: доктор педагогічних наук, професор, заступник директора з наукової роботи Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України.

Лук'янова, Л.

Концепція професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти / Лариса Лук'янова ; Національна академія педагогічних наук України, Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна. Київ : Талком, 2025. 32 с.

ISBN 978-617-8627-16-4

Представлено теоретико-методологічні засади професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах трансформацій сучасного суспільства та євроінтеграційних процесів. Обґрунтовано актуальність проблеми розвитку особистісного потенціалу педагога-дослідника, його професійної автономії, інноваційної культури та академічної доброчесності як ключових складових професійної компетентності викладача.

Розкрито стратегічну мету, принципи, завдання й основні напрями реалізації Концепції, спрямовані на створення цілісної системи підтримки професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Концепція адресована керівникам, науково-педагогічним працівникам закладів вищої освіти, науковим співробітникам, докторантам, аспірантам, а також фахівцям у галузі педагогічної освіти, освіти дорослих, управління розвитком персоналу.

ISBN 978-617-8627-16-4

© Лук'янова Л., 2025

© ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України, 2025

ЗМІСТ

ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ ПОНЯТЬ	4
ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. Професійний та особистісний розвиток науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти – вимога часу	.8
1.1. Зарубіжний досвід професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти	8
1.2. Нормативно-правове забезпечення сучасної практики професійного розвитку науково-педагогічних працівників ЗВО	13
РОЗДІЛ 2. Концепція професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти	13
2.1. Сутність та змістове наповнення професійного розвитку науково-педагогічних працівників ЗВО	13
Мета, завдання, принципи Концепції	22
2.2. Проблеми, які потребують вирішення	23
2.3. Шляхи вирішення проблем	24
Очікувані результати реалізації основних положень концепції	29
ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА	30

ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ ПОНЯТЬ

Академічна мобільність – можливість науково-педагогічних працівників і студентів тимчасово навчатися, стажуватися або викладати в іншому закладі освіти в Україні чи за кордоном із зарахуванням результатів у межах власної освітньої чи наукової діяльності.

Заклади післядипломної освіти – заклади освіти, основним видом діяльності яких є забезпечення безперервного професійного розвитку, зокрема післядипломної освіти, працівників однієї або кількох галузей на загальнодержавному, міжрегіональному або регіональному рівні.

Компетентнісний підхід – методологія організації освітнього процесу, орієнтована на формування в учасників освіти інтегрованих компетентностей, що поєднують знання, уміння, навички, цінності та здатність до їх практичного застосування.

Менторство – форма професійної підтримки, за якої досвідчений фахівець (ментор) допомагає менш досвідченому колезі у професійному та особистісному розвитку через консультування, наставництво та обмін досвідом.

Мотивація навчання дорослих – система потреб і мотивів, що зумовлює прагнення до активного засвоєння нових знань, умінь, способів і технік професійної взаємодії, необхідних для успішної діяльності. Ґрунтується на таких провідних чинниках: успіх – прагнення до результативного навчання; воля – бажання впливати на власний освітній процес; цінності – впевненість у значущості здобутих знань; задоволення – отримання позитивних емоцій від навчання.

Науково-педагогічні працівники ЗВО – особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти здійснюють навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність (Закон України «Про вищу освіту», ст. 53, ч. 1).

Освітня потреба – суб'єктивне прагнення до знань, умінь і навичок, яке формується внаслідок розвитку базових потреб людини та реалізується через створення нових практик і ефективних механізмів взаємодії з оточенням. В умовах глобалізації визначається не лише браком знань, а й потребою в розвитку навичок самоорганізації.

Особистісний розвиток – безперервний процес удосконалення особистості через самопізнання, навчання, набуття нових навичок, досягнення цілей і подолання внутрішніх обмежень. Охоплює інтелектуальний, емоційний, соціальний, духовний та фізичний аспекти життя, впливаючи на якість життя та професійне зростання.

Педагогічний працівник – особа, яка провадить навчальну, виховну, методичну, організаційну та іншу педагогічну діяльність, передбачену трудовим договором, у формальній та неформальній освіті. Перелік посад затверджений постановою КМУ від 14 червня 2000 р. № 963.

Підвищення кваліфікації фахівців – форма навчання у післядипломний період, що дає змогу розширювати, поглиблювати та оновлювати знання, уміння, навички, формувати нові цінності для успішного виконання професійних обов'язків. Є складовою неперервної освіти та реалізує принцип «навчання впродовж життя».

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників – приведення їхньої професійної компетентності у відповідність до актуальних потреб суспільства, обумовлених соціально-економічним розвитком та інтеграційними процесами у світовому освітньому просторі.

Професійна кваліфікація педагогічного працівника – офіційно визнана й документально підтверджена сукупність здобутих компетентностей, що дають змогу здійснювати педагогічну діяльність у формальній та неформальній освіті або поза її межами.

Професійне вигорання – психологічний стан виснаження, зниження мотивації та ефективності професійної діяльності, спричинений тривалими стресовими навантаженнями та відсутністю ресурсів для відновлення

Професійний розвиток – процес набуття нових та вдосконалення наявних компетентностей у межах професійної діяльності. Включає еволюційні та інволюційні зміни в інтелектуальній, особистісній, поведінковій та діяльнісній сферах, спрямовані на подолання професійного вигорання, стагнації та стереотипізації мислення.

Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників – постійна самоосвіта, участь у програмах підвищення кваліфікації та інші форми професійного зростання, які підтримуються та забезпечуються закладом освіти (ст. 59 Закону України «Про освіту»).

Розвиток особистості – перехід від одного якісного стану особистості до іншого, вищого, що супроводжується самореалізацією, самоактуалізацією та досягненням більш високого рівня розвитку. Є безперервним процесом, інтенсивність, характер і вектор якого змінюються впродовж життя; розвиток особистості не може зупинитися впродовж життя людини, змінюється тільки його вектор (прогрес / регрес), інтенсивність (пришвидшення / уповільнення), характер (нерівномірність, збереження попереднього в новому) та якість.

ВСТУП

Історія розвитку науки переконливо свідчить, що розвиток є універсальною характеристикою Всесвіту. У міждисциплінарному контексті він тісно корелює з розвитком особистості, адже становлення й удосконалення людини є сутнісним змістом її існування. Водночас, як складне й багатогранне явище, розвиток має різні, подекуди суперечливі визначення в окремих галузях знань – психології, соціології, філософії, педагогіці. У наукових джерелах можна виокремити три основні підходи до його тлумачення: як перехід можливості в дійсність; як розуміння руху в цілому; як виникнення нового, коли розвиток ототожнюється з прогресом.

У контексті Концепції найбільш релевантним є розуміння розвитку як переходу від одного якісного стану особистості до іншого, вищого, що розкриває її зв'язок із самореалізацією та самоактуалізацією, досягненням «значного ступеня вияву» і здатністю ставати розумово та духовно вищою, більш досконалою, підніматися на нові щаблі та досягати високого рівня у певній сфері. Сутність розвитку полягає у прагненні людини максимально розкрити й реалізувати свій життєвий потенціал. Розвиток є безперервним процесом упродовж життя людини; змінюватися може лише його вектор (прогрес / регрес), інтенсивність (прискорення / уповільнення), характер (нерівномірність, збереження попереднього в новому) та якість. Особливе місце в цьому процесі займають закономірності розвитку, які значною мірою визначаються принципами самореалізації особистості. Зокрема у педагогічній психології «професійний розвиток» трактується як складний інволюційно-еволюційний процес, у ході якого відбуваються прогресивні й регресивні інтелектуальні, особистісні, поведінкові та діяльнісні зміни людини.

Саме тому постає очевидна потреба у переосмисленні підходів до професійного розвитку, зумовлена тим, що в технічно розвиненому та економічно нестабільному світі, за умов необхідності поліфункціональної діяльності, кожна людина має постійно розвиватися, удосконалюватися передусім у професійній площині та ефективно діяти в умовах швидкоплинних змін у суспільстві й на ринку праці.

Проблема створення ефективної системи професійного й особистісного розвитку викладачів закладів вищої освіти має комплексний психолого-педагогічний характер, а її різні аспекти відображені у стратегічних і нормативно-правових документах, що регламентують реформування системи вищої освіти, зокрема у законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», Національній стратегії розвитку освіти, державних програмах та концепціях модернізації вищої школи та ін.

Проблема професійного та особистісного розвитку є міждисциплінарним напрямом досліджень, що вивчається комплексом наук соціально-гуманітарного

циклу, серед яких особливе місце належить філософії освіти, психології та педагогіці.

Філософський аспект неперервної освіти впродовж життя представлено у наукових працях В. Андрущенко, В. Кременя, О. Новікова та ін. Психолого-педагогічне обґрунтування сутності освітніх потреб дорослої людини, зокрема науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, відображено у дослідженнях М. Вовк, О. Дубасенюк, О. Кучерявого, Л. Хомич та ін. Психологічні аспекти самоактуалізації особистості досліджували як вітчизняні науковці (Е. Помиткін, В. Рибалка, З. Становських та ін.), так і зарубіжні вчені (П. Джарвіс, Р. Кеог, Д. Колб, А. Маслоу, К. Роджерс, Е. Еріксон).

Проблема готовності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти до особистісного та професійного розвитку традиційно перебувала у полі зору вітчизняних дослідників (О. Антонової, А. Войченко, А. Коломієць, О. Кучерявого, О. Лавріненка, Н. Лазаренко, О. Семеног, Т. Сорочан, Л. Хоружої та ін.). Однак у сучасних умовах вона набуває особливої актуальності та потребує поглибленого вивчення, адже саме безперервний професійний та особистісний розвиток сприяє подоланню низки негативних явищ, серед яких вікові кризи, педагогічне вигорання, професійна стагнація, що підносить цю проблему до рівня однієї з найважливіших у сучасній педагогічній практиці.

Концепція професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти спрямована на формування інноваційної, гармонійної моделі професійної діяльності, що поєднує особистісні цінності, сучасні підходи до професійно-педагогічної та наукової роботи; створює умови для постійного вдосконалення професійної майстерності, підвищення академічної культури та мотивації до саморозвитку. Це, своєю чергою, забезпечує ефективне виконання освітньої, наукової та виховної місії закладів вищої освіти в умовах динамічного розвитку суспільства.

РОЗДІЛ 1

ПРОФЕСІЙНИЙ ТА ОСОБИСТІСНИЙ РОЗВИТОК НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ – ВИМОГА ЧАСУ

1.1. Нормативно-правове забезпечення сучасної практики професійного розвитку науково- педагогічних працівників ЗВО

Засади професійного розвитку, складовою якого є підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, визначаються та регламентуються системою нормативно-правових актів, основу яких становлять:

1. Закон України «Про освіту» (ст. 59) *№ 2145-VIII від 05.09.2017 (зі змінами; у редакції від 21.11.2021)* визначає професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, включаючи форми, види та умови підвищення кваліфікації (Верховна Рада України, 2012).
2. Закон України «Про вищу освіту» (ст. 60) *№ 1556-VII від 01.07.2014 (зі змінами)* регулює післядипломну освіту, підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних працівників, визначаючи обов'язковість та періодичність цих процесів (Верховна Рада України, 2014).
3. Закон України «Про професійний розвиток працівників» *№ 4312-VI від 12.01.2012.*, визначає загальні засади професійного навчання та розвитку працівників, включаючи науково-педагогічних (Верховна Рада України, 2012).
4. Постанова Кабінету Міністрів України № 1109 від 23 грудня 2015 р. «Про затвердження переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників» визначає категорії та звання, які можуть бути присвоєні педагогічним працівникам (Кабінет Міністрів України, 2015).
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» затверджує порядок підвищення кваліфікації, визначаючи процедуру, види, форми, обсяг, періодичність та умови підвищення кваліфікації (Кабінет Міністрів України, 2019, 21 серпня).
6. Наказ Міністерства освіти і науки України № 1341 від 30 жовтня 2020 р., «Про затвердження Методичних рекомендацій для професійного розвитку науково-педагогічних працівників» надає рекомендації щодо

організації та проведення заходів з підвищення кваліфікації (Міністерство освіти і науки України, 2020).

7. Наказ Міністерства освіти і науки України № 64 від 26 січня 2022 р. «Про деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів освіти» містить додаткові положення щодо організації та проведення підвищення кваліфікації (Міністерство освіти і науки України, 2022).
8. Наказ Міністерства освіти і науки України № 889 від 25.07.2023 «Про затвердження Типової програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів дошкільної, загальної середньої та професійної (професійно-технічної) освіти «Плекання резилієнтності в закладі освіти», напрями програми: основи андрагогіки; використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку; розвиток комунікаційної, інклюзивної, управлінської, емоційно-етичної компетентностей (Міністерство освіти і науки України, 2023).
9. *Наказ Міністерства освіти і науки України № 1311 від 13 вересня 2024 року. «Про затвердження Типової програми підготовки (підвищення кваліфікації) надавачів послуг з професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії) у сфері загальної середньої освіти». Програма створена для педагогічних, науково-педагогічних, наукових працівників закладів освіти різних рівнів, наукових та науково-дослідницьких установ, інших установ та організацій, які надаватимуть професійну підтримку та допомогу педагогічним працівникам (здійснення супервізії) у сфері загальної середньої освіти (Міністерство освіти і науки України, 2024, 13 вересня).*
10. *Наказ Міністерства освіти і науки України № 1466. від 16 жовтня 2024 «Про затвердження професійного стандарту «Викладач закладу вищої освіти». Наказ прописує обов'язкову участь у програмах професійного розвитку, можливість розвитку навіть без формального підвищення кваліфікації, що створює чітку рамку для підтримки та спрямування професійного зростання педагогічного персоналу вищих навчальних закладів (Міністерство освіти і науки України, 2024).*
11. *Наказ Міністерства освіти і науки України від 13 травня 2025 р. «Про затвердження Змін до Порядку визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти». У документі визнання таких результатів навчання подано як інструмент формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувача, що створює умови для гнучкого професійного розвитку. Визначено, що результати неформального/інформального навчання можуть використовуватися*

зкладами освіти для прискореного входження в професійні освітні програми, особливо для тих, хто змінює професію чи адаптується до нових умов (МОН, 2025, 13 травня).

12. Наказ Міністерства освіти і науки України від 14 лютого 2025 року «*Про затвердження Змін до Положення про Апеляційну палату Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти*», зміни описані у наказі посилюють незалежність та ефективність адміністративних процедур у сфері забезпечення якості вищої освіти, що опосередковано підтримує підвищення кваліфікації та професійний розвиток викладачів і працівників закладів освіти (Міністерство освіти і науки України, 2025, 14 лютого).
13. Проект постанови Міністерства освіти і науки України від 11 червня 2025 щодо внесення змін до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. Передбачає розширення можливостей для професійного розвитку: цифрові рішення, супервізія, наставництво (Міністерство освіти і науки України, 2025, 11 червня).

Важливість і пріоритетність розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти підтверджується у ключових стратегічних документах, зокрема:

Стратегії розвитку вищої освіти України 2022–2032 (2022);

Програмі великої трансформації «Освіта 4.0: український світанок» (грудень 2022 р.).

Необхідність формування професійної компетентності педагогів та їхньої здатності до навчання впродовж життя закріплена також у міжнародних документах, зокрема ЮНЕСКО: «*Викладання і навчання: забезпечення якості для всіх*» (2014) та «*Інчхонська декларація: Освіта – 2030*» (2015).

Основними нормативно-правовими актами, що регламентують засади професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти як складової кадрової політики та визначають порядок і умови реалізації цього процесу, є:

1. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII, який закріплює право і обов'язок підвищувати кваліфікацію відповідно до принципів навчання впродовж життя (ст. 59).
2. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII, що встановлює обов'язковість проходження підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років (ст. 59).
3. Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників ВНЗ, затвердженого наказом МОН молодіспорту України від 24.01.2013 № 48 (застосовується у частині, що не суперечить новому законодавству, до моменту ухвалення власних положень ЗВО).

4. Внутрішні нормативні акти («Власні положення ЗВО»), які визначають порядок і умови підвищення кваліфікації та повинні відповідати вимогам чинного законодавства.

Відповідно до Закону «Про вищу освіту», професійний розвиток здійснюється шляхом реалізації:

- права на академічну мобільність для провадження професійної діяльності, на підвищення професійного рівня, на стажування та підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років;
- обов'язків щодо забезпечення викладання на високому науково-теоретичному й методичному рівні, розроблення навчально-методичного забезпечення, провадження наукової діяльності, підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності та наукової кваліфікації.

Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників» визначає:

- процедури, види, форми, обсяг (тривалість), періодичність і умови підвищення кваліфікації;
- механізми оплати та порядок визнання результатів;
- єдину вимогу щодо періодичності — не рідше одного разу на п'ять років для педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів усіх форм власності та сфер управління.

Документ також створює умови для диверсифікації ринку післядипломної освіти й усунення протиріч між:

- формальною освітою (з присудженням освітніх ступенів і кваліфікацій, зазвичай під державне чи регіональне замовлення, із бюджетним фінансуванням);
- неформальною освітою (гнучкою, динамічною, орієнтованою на індивідуальні потреби слухачів).

Обсяг і тривалість:

- для НПП закладів вищої та післядипломної освіти — не менше 6 кредитів ЄКТС (180 годин) протягом п'яти років;
- для педагогічних працівників закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти — не менше 150 годин на п'ять років.

Обсяг визначається за накопичувальною системою (1 кредит ЄКТС = 30 годин). ЗВО зобов'язані забезпечувати проходження підвищення кваліфікації працівниками зі збереженням середньої заробітної плати.

Наказом МОН від 30.10.2020 № 1341 затверджено Методичні рекомендації, які визначають професійний розвиток НПП як безперервний процес набуття та

вдосконалення професійних і загальних компетентностей, що може здійснюватися через:

- ✓ формальну та неформальну освіту;
- ✓ стажування;
- ✓ самоосвіту;
- ✓ здобуття наступного ступеня вищої освіти (у тому числі за іншою спеціальністю);
- ✓ спеціалізацію;
- ✓ виконання нових або більш складних професійних обов'язків.

Для закладів післядипломної педагогічної освіти наказом МОН від 02.04.2021 № 406 розроблено Типову програму підвищення кваліфікації, дистанційні курси та інструментарій оцінювання результатів на основі компетентнісного підходу і формування наскрізних умінь (soft skills).

Програма передбачає:

- ✓ обов'язкову частину — 120 академічних годин (4 кредити ЄКТС), що складається з очних сесій (60 год.) і дистанційного курсу (60 год.);
- ✓ вибіркову частину — 30 академічних годин (1 кредит ЄКТС), модулі за вибором у різних форматах.

Накопичувальна система дозволяє зараховувати результати підвищення кваліфікації та інші форми професійного удосконалення, що визнаються як підвищення кваліфікації, у будь-який час протягом міжтестастаційного періоду, що загалом забезпечує гнучкість системи.

Підвищення кваліфікації є обов'язковим, системним і гнучким процесом, спрямованим на оновлення та вдосконалення професійних компетентностей НПП. Воно забезпечує відповідність освітнього процесу сучасним вимогам, підтримує конкурентоспроможність педагогів і сприяє підвищенню якості освіти в Україні.

1.2. Зарубіжний досвід професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти

Європейський контекст та значення зарубіжного досвіду

Створення Єдиного європейського простору вищої освіти, спільність стратегічних цілей і завдань, а також подібність викликів, що постають перед системою вищої освіти в цілому та процесом професійного й особистісного розвитку науково-педагогічних працівників (НПП) зокрема, зумовлюють необхідність урахування досвіду зарубіжних країн у цій сфері.

Системний аналіз, узагальнення та критичне осмислення такого досвіду, а також виокремлення конструктивних ідей дають змогу виявити ефективні моделі, механізми й інструменти, придатні для адаптації в Україні. Це, своєю чергою, відкриває нові можливості для удосконалення національної системи безперервної освіти НПП ЗВО та формування сучасної, конкурентоспроможної моделі їхнього професійного розвитку.

У багатьох країнах ЄС та світу проблемі професійного й особистісного розвитку педагогічного персоналу закладів вищої освіти приділяється значна увага. Досвід свідчить, що переважно йдеться про динамічні, гнучкі та адаптивні системи, здатні швидко й адекватно реагувати на потреби суспільства, конкретного закладу й самого викладача.

Такі системи, як правило, поєднують:

- інституційні програми підвищення кваліфікації та наставництва;
- індивідуалізовані траєкторії професійного зростання;
- інтеграцію формальної, неформальної та інформальної освіти;
- тісну взаємодію з професійними асоціаціями та науковими спільнотами;
- використання цифрових технологій і відкритих освітніх ресурсів.

Адаптація цих елементів до українського контексту з урахуванням національних освітніх пріоритетів може стати потужним ресурсом для модернізації та підвищення ефективності системи професійного розвитку НПП

Досвід Великої Британії.

У Великій Британії професійному розвитку викладачів вищої школи приділяється значна увага, і цей процес реалізується на національному, регіональному та інституційному рівнях. До формування та підтримки системи долучаються не лише університети, а й недержавні організації, місцеві адміністрації, професійні асоціації, які відіграють активну роль у розвитку педагогічної освіти та професійного зростання науково-педагогічних працівників.

На законодавчому рівні обов'язкових вимог до проходження професійного розвитку викладачів вищої школи не встановлено. Відповідальність за цей процес переважно покладається на самі університети, які визначають політику, форми та інструменти розвитку персоналу. У більшості закладів діють спеціальні відділи чи призначені координатори, що здійснюють планування, моніторинг та оцінювання результатів професійного розвитку викладачів.

Кожен університет розробляє власні програми професійного розвитку, орієнтовані на потреби своїх викладачів, але часто відкриті і для представників інших закладів. Ці програми охоплюють широкий спектр напрямів: від удосконалення педагогічної майстерності й інтеграції цифрових технологій у навчальний процес до розвитку лідерських та дослідницьких компетентностей.

Важливу координаційну та методичну роль відіграють національні професійні об'єднання та мережі, зокрема:

- ✓ Академія вищої освіти Великої Британії (Advance HE), яка сертифікує програми підготовки та надає професійні статуси викладачам;
- ✓ Асоціація розвитку освіти і персоналу (SEDA), що спеціалізується на стандартах якості в навчанні та викладанні;
- ✓ Фонд лідерства для вищої освіти, який підтримує розвиток управлінських та стратегічних компетентностей керівних кадрів.

Ці організації, у тісній співпраці з університетами та професійними асоціаціями, розробляють і впроваджують національні рамки та програми професійного розвитку, базуючись на аналізі потреб вищої освіти, міжнародних трендів та запитів роботодавців. Вони сприяють поширенню кращих практик, організовують мережеві заходи та підтримують міжуніверситетську мобільність викладачів.

Досвід Федеративної Республіки Німеччина.

У Німеччині професійному розвитку науково-педагогічних працівників приділяється значна увага, адже він розглядається як один із ключових чинників підвищення якості вищої освіти. Законодавче врегулювання цього процесу належить переважно до сфери відповідальності окремих федеральних земель, що зумовлює певну різноманітність підходів, проте забезпечує врахування регіональних особливостей.

Сучасна система професійного розвитку НПП у Німеччині зорієнтована на оволодіння інноваційними освітніми технологіями, зокрема інтерактивними інструментами та цифровими ресурсами, що є наслідком високого рівня комп'ютеризації країни. Використання інтерактивних технологій в освітньому процесі розглядається як обов'язкова складова професійної діяльності викладача.

Система має багаторівневу організацію, що охоплює чотири рівні:

1. Міжземельний рівень – найвищий рівень підвищення кваліфікації, у межах якого реалізуються спільні освітні та науково-методичні заходи за участі НПП із різних федеральних земель. На цьому рівні діють міжземельні центри та інституції, що координують обмін досвідом, проводять масштабні конференції, форуми, тренінги.
2. Земельний рівень – спрямований на підвищення кваліфікації викладачів однієї федеральної землі. Тут активно реалізуються програми міжнародного обміну, організовуються спільні навчальні заходи Земельних інститутів підвищення кваліфікації. До цього процесу можуть долучатися незалежні академії, Німецький заочний інститут та інші організації.
3. Регіональний рівень – включає курси підвищення кваліфікації на базі університетів, а також участь у семінарах, конференціях, форумах. Особливістю цього рівня є:
 - коротка тривалість навчальних заходів;
 - максимальна наближеність до місця роботи та проживання педагогів;
 - орієнтація на актуальні для регіону проблеми;
 - урахування освітніх запитів учасників і спрямованість на вирішення конкретних професійних завдань.
4. Рівень навчального закладу – найбільш поширена форма професійного розвитку НПП. Земельні міністерства вважають її однією з найефективніших для впровадження освітніх реформ. До типових форм належать:
 - робочі наради та педагогічні збори;
 - засідання кафедр і комісій з обговорення навчально-методичних питань;
 - спільне вирішення педагогічних проблем;
 - взаємовідвідування занять і їх аналіз;
 - участь у наукових дослідженнях;
 - діяльність у професійних гуртках;
 - організація форумів і методичних семінарів.

Німецька модель професійного розвитку НПП вирізняється гнучкістю, децентралізованим управлінням і тісним зв'язком із потребами конкретних закладів та регіонів. Це дозволяє швидко реагувати на виклики часу, підтримувати високий рівень викладацької майстерності та впроваджувати сучасні освітні практики.

Досвід Республіки Польща

Статус академічних викладачів та їх професійний розвиток у Польщі врегульовано Законом Республіки Польща «Про вищу освіту і науку».

В університетах Польщі функціонує широкий спектр форм професійного розвитку та зростання науково-педагогічних працівників (у польському контексті вживається термін «академічні викладачі» як відповідник українського «педагогічні та науково-педагогічні працівники ЗВО»). Ці форми охоплюють різні сфери професійної діяльності — дидактичну, наукову та організаційну й забезпечуються використанням сучасних інструментів та методів навчання.

Професійний розвиток академічних викладачів орієнтований на вдосконалення чотирьох ключових груп компетентностей: науково-фахових (поглиблення знань і навичок у галузі спеціалізації.); психолого-педагогічних (підвищення ефективності взаємодії зі студентами та колегами); управлінських (розвиток навичок планування, організації та управління освітнім процесом); ІКТ-компетентностей (оволодіння сучасними цифровими інструментами й технологіями).

За формою організації професійний розвиток поділяється на:

- ✓ Формальний (офіційний) — наставництво, коучинг, обговорення на професорських радах, участь у семінарах, конференціях, офіційних навчальних програмах.
- ✓ Неформальний (самоосвіта) — самостійна пошукова, аналітична та синтетична діяльність, індивідуальні дослідження (Jashapara, 2014).

Нині в польських університетах особливий акцент робиться на розвитку психолого-педагогічних компетентностей, зокрема: формуванні внутрішньої мотивації до подальшого професійного та особистісного зростання, розвитку впевненості, стресостійкості та емоційної врівноваженості. Для цього проводяться конференції, семінари-практикуми, тренінги, круглі столи, ділові ігри тощо.

В умовах зростання вимог до цифрової компетентності у Центрах неперервної освіти організовано навчання в школах «Інформаційні технології в освіті», а також практикуми «Дистанційне навчання», «Програмне забезпечення для віддаленого навчання», тренінги з опанування нових інформаційних та інтернет-технологій (Яковенко, 2021).

Порівняльна характеристика систем професійного розвитку науково-педагогічних працівників Великої Британії, Німеччини, Польщі і України представлено у таблиці 1.

Таблиця 1. Порівняльна характеристика систем професійного розвитку науково-педагогічних працівників зарубіжних країн

Критерій	Велика Британія	Німеччина	Польща	Україна
Рівень регулювання	Відсутні обов'язкові законодавчі вимоги; політика визначається університетам и та професійними асоціаціями	Відсутній єдиний національний закон; Законодавче регулювання: компетенція федеральних земель	Регулювання в рамках Закону про вищу освіту та науки (2018). Національні норми є, але значна автономія університетів	Чітка централізована нормативна база: закони («Про освіту», «Про вищу освіту»), постанова КМУ № 800, накази МОН
Рівень обов'язковості	Не обов'язкове на національному рівні; залежить від політики ЗВО	Не обов'язкове за законом; ініціатива належить університетам	Вимагається підвищення кваліфікації у рамках атестаційних процедур	Обов'язкове підвищення кваліфікації не рідше одного разу на 5 років для всіх НПП
Рівні організації	Національні, регіональний, інституційний; активна роль професійних асоціацій	Чотири рівні: міжземельний, земельний, регіональний, заклад.	Національний, регіональний, інституційний; участь приватних провайдерів	Національний, регіональний, інституційний; акцент на ЗВО та післядипломній освіті.
Форми	Внутрішні програми університетів, національні рамки проф. стандартів, сертифікація; програми обміну та лідерства	Міжнародні обміни, конференції, семінари, внутрішні методичні заходи, цифрове навчання.	Курси, семінари, стажування, дослідницькі програми, міжнародна мобільність.	Формальна, неформальна, інформальна освіта; стажування, курси, тренінги, самоосвіта.
Гнучкість	Висока — програми адаптовані під потреби університетів і викладачів	Висока — програми залежать від землі та закладу	Середня — є національні вимоги, але гнучкість у виборі форм і провайдерів	Зростає через накопичувальну систему, визнання неформальної освіти, регламентована нормативно
Фінансування	Переважно коштом університетів; гранти та асоціації	З бюджету університету; гранти; участь професійних організацій	Державне, університетське, грантове фінансування.	Можливе з державного, місцевого бюджетів, грантів

РОЗДІЛ 2

КОНЦЕПЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Сутність та змістове наповнення професійного розвитку науково-педагогічних працівників ЗВО

У наукових дослідженнях, присвячених проблемі професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, сутність цього феномену визначається за допомогою різних термінів: «розвиток кар'єри» (*career development*), «розвиток персоналу» (*staff development*), «розвиток людських ресурсів» (*human resource development*), «професійний розвиток» (*professional development*), «неперервна освіта» (*continuing education*), «освіта впродовж життя» (*lifelong learning*), «професійне становлення» (*professional formation*) тощо.

Контекстний аналіз свідчить, що професійний розвиток науково-педагогічних працівників ЗВО трактується дослідниками як:

- безперервний процес набуття нових і вдосконалення вже набутих професійних та загальних компетентностей, необхідних для ефективної професійної діяльності; передбачає постійну самоосвіту та інші види і форми професійного зростання, що можуть здійснюватися шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, виконання професійної діяльності тощо (МОН України, 2020);
- процес, у ході якого педагог самостійно або спільно з колегами переглядає й оновлює свої цілі та зобов'язання у викладанні, критично розвиває знання, уміння, професійне мислення, планування та практику роботи з дітьми, молоддю й колегами на кожному етапі професійного життя (С. Дей);
- процес, пов'язаний з розвитком особистості загалом, що здійснюється через набуття нового досвіду, знань і вмінь, трансформує мотивацію та інтереси конкретної особи; є продуктом і результатом її власної діяльності (І. Хоржевська);
- процес постійного вдосконалення професійної діяльності, що відбувається через навчання у колег, осмислення досвіду минулого, рефлексію, демонстрацію активності й креативності; може реалізовуватися за місцем роботи (проведення досліджень, публікації, участь у професійних спільнотах) або у формальній освіті (Н. Авшенюк);
- процес становлення та інтеграції особистісних якостей, здібностей, професійних знань і вмінь, який забезпечує активне та якісне

перетворення внутрішнього світу і творчу самореалізацію у професії (Л. Корнєєва);

- формування особистості професіонала, що відбувається у процесі професійної діяльності в закладах вищої освіти та пов'язаних з ними організаціях (Ю. Чуприна);
- розвиток людини у її професійній ролі (Л. Пуховська);
- взаємне підсилення (когеренція) особистісних і професійних аспектів педагога, що приводить до формування системних якостей цілісної особистості (О. Вознюк, О. Дубасенюк);
- усвідомлення та позитивне переосмислення життєвого і професійного досвіду, професійне моделювання, конструювання, прогнозування (В. Семиченко);
- рух від “неусвідомлюваної некомпетентності” (коли викладач не помічає труднощів і не усвідомлює власних помилок) до “автоматичної компетентності” (коли фахівець настільки кваліфікований, що легко й без роздумів виконує професійні завдання) (А. Ундерхілл).

Отже, особистісний та професійний розвиток науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти — це безперервний, свідомий і цілеспрямований процес зростання, спрямований на підвищення рівня професіоналізму, що ґрунтується на інтеграції професійних знань, умінь і навичок із систематичною, самостійною та високоорганізованою творчою діяльністю.

Професійний розвиток НПП має враховувати чинний професійний стандарт (за його наявності), конкретні посадові обов'язки та/або перспективи їх розширення. Водночас важливими є особисті професійні інтереси викладачів, їхній попередній досвід, а також рівень виконання професійних (посадових) обов'язків. Діяльність, спрямована на підвищення компетентності, повинна мати системний характер і бути складовою комплексної стратегії розвитку закладу освіти.

Важливою умовою є також виконання міжнародних зобов'язань України щодо інтеграції в Європейський простір вищої освіти, що передбачає впровадження передових європейських практик і стандартів.

Ключові характеристики професійного розвитку:

- безперервність — не завершується після закінчення навчального закладу, а триває протягом усієї професійної діяльності;
- цілеспрямованість — здійснюється відповідно до визначених цілей і завдань;

- творчість — потребує креативного підходу до вирішення професійних завдань;
- особистісність — нерозривно пов'язаний із розвитком особистості в цілому.

Професійний розвиток НПП ЗВО має дві основні складові:

1. Теоретична: набуття знань про основи даної професії, її історії, теорії та методології.
2. Практична: формування умінь та навичок, необхідних для виконання професійних завдань.

Основні напрями професійного та особистісного розвитку НПП ЗВО:

- 1) науково-фаховий,
- 2) психолого-педагогічний,
- 3) управлінський
- 4) цифровий.

У межах означених напрямів відбувається:

- підвищення педагогічної майстерності;
- розвиток науково-дослідницької компетентності;
- вдосконалення методики викладання;
- розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності;
- розвиток навичок володіння інноваційними технологіями навчання;
- підвищення рівня володіння іноземними мовами;
- формування особистісних якостей, необхідних для успішної професійної діяльності:
 - відповідальність;
 - креативність;
 - комунікабельність;
 - толерантність;
 - емоційний інтелект;
 - лідерські якості.

Ефективний професійний та особистісний розвиток НПП ЗВО відбувається на основі концептуальних підходів, провідними з яких є: андрагогічний, особистісно орієнтований, діяльнісний та на засадах сукупності методологічних принципів, провідними з поміж інших є:

- рефлексивності (свідоме ставлення до особистісного й професійного розвитку, зокрема створення умов для усвідомлення досвіду, який має значення не тільки для власної професійної діяльності, але й організації, колективу для спільного вирішення проблем)

- контекстності (спрямованість на вирішення важливих завдань професійної діяльності, її предметного та соціального контекстів, співвіднесення з реальними життєвими і професійними ситуаціями);
- суб'єктності (реалізація авторської позиції суб'єктів – від цілепокладання, планування до її контролю й корекції);
- діяльності, постійної підтримки (урахування потреб професійної діяльності та за різних форми підтримки: консультування, інформування)
- професійної мотивації.

Мета Концепції

Метою Концепції професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (далі – Концепція) є визначення стратегічних напрямів, механізмів, що сприятимуть створенню цілісної моделі розвитку професійної компетентності та особистісних якостей науково-педагогічних працівників (далі – НПП) закладів вищої освіти (далі – ЗВО), яка забезпечить пролонговане підвищення рівня їх професійної компетентності, буде зорієнтована на потреби особистості у професійному розвитку впродовж життя з урахуванням сучасних викликів та потреб суспільства.

Завдання Концепції

Основними завданнями Концепції є:

- 1) формування усвідомлення суспільної значущості професійного розвитку як невід'ємної складової освіти впродовж життя;
- 2) визначення пріоритетних напрямів професійного та особистісного розвитку НПП ЗВО;
- 3) обґрунтування організаційних, методичних і ресурсних умов для безперервного професійного розвитку НПП;
- 4) окреслення ефективних механізмів стимулювання інноваційної та науково-дослідницької діяльності викладачів закладів вищої освіти.

Принципи, професійного та особистісного розвитку НПП ЗВО

Концепцію створено з урахуванням вітчизняних практик щодо управління людськими ресурсами, зарубіжного досвіду щодо професійного розвитку науково-педагогічних працівників/академічних викладачів закладів вищої освіти, аналізу освітніх потреб (суб'єктів) та можливостей щодо їх забезпечення (суб'єктами) в умовах формальної та неформальної освіти.

Положення Концепції ґрунтуються на сукупності принципів, провідними з-поміж яких є:

- обов'язковість, безперервність та забезпечення умов до самоосвіти й професійного розвитку протягом усього життя;
- цілеспрямованість,
- прогностичність та випереджувальний характер;
- інноваційність та практична спрямованість;
- індивідуалізація та диференціація;
- зв'язку теорії з практикою;
- відкритість, прозорість та конкретність дій суб'єктів надання освітніх послуг.

ПРОБЛЕМИ, ЯКІ ПОТРЕБУЮТЬ ВИРІШЕННЯ

Здійснення освітніх реформ в Україні, зокрема у системі вищої освіти, вимагає високого рівня професійної компетентності та постійного професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти як невід'ємної складової неперервної освіти впродовж життя.

В умовах євроінтеграційних процесів і суспільних викликів, що супроводжуються посиленням та прискоренням динамічних змін, адаптація до нових умов потребує постійного оновлення професійних знань і навичок. Це зумовлює зростання актуальності удосконалення організації та психолого-педагогічного супроводу, посилення мотивації, а також модернізації форм і методів професійного та особистісного розвитку НПП ЗВО.

Необхідність реалізації таких заходів обумовлена сукупністю об'єктивних чинників, що знижують ефективність організації та управління процесом професійного й особистісного розвитку науково-педагогічних працівників.

Найбільш суттєвими проблемами є:

1. Неефективні механізми визначення реальних освітніх потреб для забезпечення особистісного й професійного розвитку, що унеможливорює повною мірою забезпечувати ці потреби НПП ЗВО.
2. Низький рівень мотивації НПП ЗВО до постійного особистісного й професійного розвитку та практично повна відсутність системи заохочення до його здійснення.
3. Недостатня увага до розроблення та впровадження дієвих механізмів визнання результатів підвищення професійної компетентності, здобутої НПП ЗВО в умовах неформальної та інформальної освіти.
4. Низька конкурентоспроможність ринку освітніх послуг, закритість для недержавних суб'єктів надання освітніх послуг, спрямованих на професійний розвиток. Брак дієвого механізму координації діяльності різних суб'єктів, що здійснюють цей процес.
5. Недостатній рівень систематизації та узагальнення світового й вітчизняного досвіду щодо професійного і особистісного розвитку НПП ЗВО, виокремлення його конструктивних ідей та механізмів щодо впровадження їх у сучасну освітню практику.

.

ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ

1. Проблема неефективного визначення освітніх потреб науково-педагогічних працівників ЗВО є багатогранною і вимагає системного підходу. Рішення передбачає впровадження інноваційних методів аналізу потреб, залучення самих викладачів до процесу прийняття рішень, а також постійний моніторинг змін у сфері освіти.

Проблему можна вирішити шляхом впровадження комплексної системи діагностики освітніх потреб, персоналізації навчання, інтеграції сучасних технологій та формування культури безперервного розвитку. Такі заходи забезпечать як особистісне, так і професійне зростання викладачів, сприятимуть підвищенню якості освітнього процесу та конкурентоспроможності закладу вищої освіти.

Одним із найбільш ефективних механізмів є розробка та впровадження системної діагностики освітніх потреб НПП ЗВО, що передбачає:

- регулярне проведення опитувань і анкетувань для виявлення професійних запитів та браку знань і навичок, необхідних для ефективної педагогічної діяльності;
- визначення найбільш результативних для конкретної цільової групи форматів навчання (семінари, вебінари, тренінги, онлайн-курси тощо);
- застосування онлайн-платформ для збору й аналітики даних;
- проведення опитувань у фокус-групах із залученням представників кафедр і факультетів для глибокого обговорення реальних проблем та пошуку оптимальних шляхів їх вирішення.

Важливим елементом є персоналізація підходу до професійного розвитку через:

- створення індивідуальних освітніх траєкторій;
- розробку персональних планів професійного розвитку з урахуванням потреб і стратегічних цілей кожного викладача;
- залучення менторів або професійних коучів для супроводу процесу розвитку компетентностей.

Важливим прогностичним і випереджувальним інструментом є налагодження партнерства з бізнес-середовищем, що передбачає:

- організацію спільних семінарів, воркшопів та конференцій;
- обмін успішними практиками між викладачами та представниками бізнесу;
- визначення нових компетентностей, затребуваних ринком праці, та інтеграцію їх у зміст програм підвищення кваліфікації.

Для оцінки результативності впроваджених заходів необхідне проведення систематичних аудитів, які дозволяють виявити прогалини в компетентностях, оцінити вплив програм підвищення кваліфікації та визначити нові виклики освітнього процесу.

2. Низький рівень мотивації НПП ЗВО до постійного особистісного й професійного розвитку та практично повна відсутність системи заохочення до його здійснення.

Проблема низької мотивації та відсутності ефективної системи заохочення є одним із ключових бар'єрів для ефективного функціонування закладів вищої освіти. Її вирішення потребує багаторівневого підходу та розвиненої системи стимулів, яка охоплює як матеріальні, так і нематеріальні методи заохочення.

Створення ефективної системи матеріального стимулювання передбачає впровадження гідного рівня заробітної плати, що відповідає кваліфікації та досягненням працівників. Окрім оплати за окладом, викладачі закладів вищої освіти отримують доплати й надбавки, сума яких може перевищувати 50 % окладу (п. 4 Наказу № 557). Важливим мотиваційним чинником є додаткові виплати або преміювання за публікацію наукових статей у високореєтингових журналах, участь у міжнародних конференціях, дослідницьких проєктах, а також за розробку та впровадження інноваційних методик викладання. Значним стимулом є також отримання внутрішніх та зовнішніх грантів для участі у програмах підвищення кваліфікації, а також компенсація витрат на навчання чи здобуття додаткової кваліфікації.

Не менш важливими є *нематеріальні стимули*, зокрема запровадження системи відзнак і почесних звань — вручення почесних грамот і сертифікатів, присвоєння статусу «Почесний професор», «Почесний доктор», «Кращий викладач кафедри». Різновидом таких винагород може бути гейміфікація — запровадження елементів гри у професійний розвиток, включно з нагородами за досягнення у викладанні (бали, значки, сертифікати) та організацією внутрішніх конкурсів серед викладачів. Важливим є надання викладачам доступу до сучасних баз даних наукових публікацій, бібліотек, спеціалізованого програмного забезпечення, а також підтримка участі у міжнародних програмах обміну.

Додатковим мотиватором є підтримка індивідуальних ініціатив викладачів — створення умов для реалізації власних наукових проєктів у межах університету, дозвіл на впровадження інноваційних методик викладання, а також оптимізація навантаження, що передбачає баланс між викладацькою, науковою та адміністративною діяльністю. Важливу роль відіграє підтримка молодих викладачів через організацію менторських програм, у межах яких досвідчені науково-педагогічні працівники допомагають новим колегам у професійному становленні.

Загалом, для підвищення мотивації науково-педагогічних працівників важливо досягти оптимального балансу між фінансовими та нематеріальними стимулами, що дозволить не лише забезпечити гідні умови праці, але й сприятиме професійному та особистісному розвитку викладачів.

3. Недостатня увага до розроблення та впровадження механізмів визнання результатів підвищення професійної компетентності, здобутої НПП ЗВО в умовах неформальної та інформальної освіти.

Проблема визнання результатів, здобутих у процесі неформальної та інформальної освіти, потребує комплексного підходу, що охоплює створення дієвої нормативно-правової бази, розробку чітких стандартів і процедур оцінювання, а також інтеграцію цих результатів у професійну діяльність викладачів.

Одним із ключових напрямів є оновлення чинних нормативних документів, зокрема внесення змін до стандартів вищої освіти з метою врахування компетентностей, набутих шляхом неформальної та інформальної освіти, а також підготовка методичних рекомендацій для закладів вищої освіти щодо визнання таких результатів.

Враховуючи, що у багатьох європейських країнах цей процес уже добре налагоджений, доцільно адаптувати їхній досвід, зокрема підходи, засновані на Європейській рамці кваліфікацій, та запровадити єдиний національний підхід до сертифікації результатів навчання.

Успішне визнання результатів, здобутих поза межами формальної освіти, можливе лише за наявності чітких критеріїв оцінювання знань, умінь і компетентностей, що передбачає розробку ефективних методик оцінювання, таких як тестування, портфоліо професійних досягнень, виконання практичних завдань або аналіз кейсів.

Серед першочергових заходів — створення прозорих процедур верифікації результатів навчання чи підвищення кваліфікації з подальшою видачею сертифікатів, дипломів або інших документів, які визнаються на рівні закладів вищої освіти та під час проходження атестації.

Доцільно передбачити визнання сертифікатів міжнародних освітніх платформ (Coursera, EdX тощо).

Як зворотний механізм, необхідно забезпечити системний моніторинг і аудит здобутих компетентностей, перевірку якості навчальних програм і процедур сертифікації, а також регулярні опитування викладачів щодо ефективності практики визнання результатів.

Обов'язковою умовою є забезпечення максимальної прозорості процедур оцінювання та надання викладачам можливості оскаржувати отримані результати

4. Низька конкурентоспроможність ринку освітніх послуг, закритість для недержавних суб'єктів надання освітніх послуг, спрямованих на професійний розвиток. Брак дієвого механізму координації діяльності різних суб'єктів, що здійснюють цей процес.

Проблема недостатньої конкурентоспроможності та непрозорості ринку освітніх послуг для недержавних суб'єктів, що надають освітні послуги для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, потребує комплексного підходу, який охоплює нормативно-правові зміни, ефективні механізми координації та стимулювання залучення приватних провайдерів.

Необхідним кроком є внесення змін до законодавства та лібералізація ринку освітніх послуг з метою забезпечення рівного доступу недержавних організацій. Це передбачає впровадження прозорих і спрощених процедур ліцензування для приватних освітніх установ, а також створення правових умов для акредитації освітніх програм, які вони пропонують.

Важливим інструментом розв'язання проблеми є розробка єдиних державних стандартів для програм професійного розвитку, обов'язкових як для державних, так і для приватних провайдерів, із забезпеченням незалежного моніторингу якості послуг.

НПП мають отримати право вільного вибору провайдера серед державних та недержавних організацій. Для цього доцільно створити єдину національну онлайн-платформу з базою даних акредитованих постачальників освітніх послуг, описом доступних програм, їхнього змісту та вартості, а також із можливістю онлайн-реєстрації та залишення відгуків і рейтингових оцінок викладачами.

Важливим напрямом є розвиток партнерської взаємодії між державними ЗВО, бізнесом і недержавними організаціями. З урахуванням зарубіжного досвіду, доцільним є створення мережі центрів професійного розвитку на основі державно-приватного партнерства.

Слід поширювати успішні приклади співпраці ЗВО з приватними провайдерами, формувати рейтинги організацій і викладачів, які досягли значних результатів у сфері підвищення кваліфікації.

Запровадження системи постійного моніторингу якості освітніх послуг, що надаються як державними, так і приватними провайдерами, має включати регулярні опитування НПП щодо рівня їхньої задоволеності та відповідності програм реальним потребам професійного розвитку.

5. Недостатній рівень систематизації та узагальнення світового й вітчизняного досвіду щодо професійного і особистісного розвитку НПП ЗВО, виокремлення його конструктивних ідей та механізмів щодо впровадження їх у вітчизняну освітню практику.

Одним із дієвих шляхів вирішення означеної проблеми є розроблення єдиних критеріїв і методологічних підходів для аналізу світового та вітчизняного досвіду професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Проведення порівняльного аналізу систем професійного розвитку, здійсненого на основі таких критеріїв, дозволить виокремити конструктивні ідеї та адаптувати їх до українських реалій, враховуючи національні особливості та потреби освітньої галузі.

Важливим кроком є створення центрів професійного розвитку НПП на базі провідних закладів вищої освіти. Такі центри можуть виконувати функції координації міжнародної діяльності, збору та аналізу міжнародного досвіду, а також бути майданчиками для спільних досліджень. Ефективною формою роботи стане створення міжуніверситетських і міжнародних дослідницьких груп, які об'єднуватимуть українські та зарубіжні освітні установи для вивчення, апробації та впровадження кращих світових практик.

Результати узагальнення та популяризації досвіду доцільно оформлювати у вигляді збірників рекомендацій, наукових і методичних видань з прикладами успішних практик. Важливо, щоб ці матеріали були орієнтовані на потреби української системи освіти та містили чіткі механізми й алгоритми впровадження відповідних інновацій.

Для забезпечення широкого доступу до міжнародних напрацювань варто створювати електронні платформи та е-бібліотеки, що міститимуть ресурси, методичні матеріали, аналітичні звіти та бази даних з професійного розвитку НПП.

Особливої уваги потребує підтримка програм академічної мобільності, які сприяють обміну досвідом із закордонними партнерами. Це передбачає участь у міжнародних асоціаціях, проєктах і грантових програмах, спрямованих на розвиток освіти, а також залучення іноземних експертів для проведення тренінгів, воркшопів та спільних дослідницьких заходів.

Реалізація зазначених кроків дозволить не лише систематизувати та поглибити знання у сфері професійного розвитку НПП, але й забезпечити ефективну адаптацію найкращих світових практик до українських умов, підвищивши конкурентоспроможність і якість вітчизняної вищої освіти

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ПОЛОЖЕНЬ КОНЦЕПЦІЇ

Реалізація основних положень Концепції сприятиме:

- ✓ покращенню якості освіти у ЗВО;
- ✓ зростанню інноваційної та науково-дослідницької активності НПП ЗВО;
- ✓ підвищенню престижу та авторитету професії НПП ЗВО.

Означені зміни відбуватимуться на індивідуальному, інституційному та національному рівнях.

1. На індивідуальному рівні

Вмотивоване, системне неперервне підвищення рівня професійної компетентності НПП ЗВО, зокрема педагогічної, наукової, цифрової та комунікативної. Покращення спроможності щодо надання якісних освітніх послуг; розвиток корпоративної культури.

2. На інституційному рівні

Формування культури безперервного навчання, інновацій та підтримки професійного зростання, взаємодії, співпраці у ЗВО.

Посилення науково-дослідницького потенціалу закладу.

Активізація науково-дослідницької роботи, підвищення рівня залучення викладачів до міждисциплінарних і міжнародних наукових проектів.

3. На національному рівні

Створення моделі безперервного професійного розвитку, що забезпечує гнучкість і адаптивність освітньої системи до сучасних викликів (цифровізація, інклюзія, глобалізація). Формування усталених взаємозв'язків між освітою, наукою, практикою та бізнесом. Формування професійного середовища, що забезпечує високу якість підготовки випускників відповідно до вимог сучасного ринку праці.

Означені зміни матимуть економічний ефект та соціальний вплив.

Економічний ефект. Підвищення ефективності роботи закладів освіти через зростання продуктивності праці НПП. Розширення можливостей для впровадження інновацій у різних галузях економіки завдяки результатам зрослої дослідницької компетентності НПП.

Соціальний вплив. Підвищення статусу педагогічної професії та довіри до системи освіти. Формування суспільства, орієнтованого на безперервний розвиток і навчання протягом життя.

Бібліографія

- Верховна Рада України. (2012). Закон України «Про професійний розвиток працівників» № 4312-VI від 12.01.2012.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
- Верховна Рада України. (2014). Закон України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 01.07.2014 (зі змінами). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
- Верховна Рада України. (2017). Закон України «Про освіту» № 2145-VIII від 05.09.2017 (зі змінами; у редакції від 21.11.2021).
https://urst.com.ua/download_act/pro_ osvitu
- Верховна Рада України. (2022). Проект Закону України «Про освіту дорослих» (реєстр. № 7039 від 10.02.2022).
<https://www.kmu.gov.ua/bills/proekt-zakonu-pro-osvitu-doroslikh>
- Кабінет Міністрів України. (2015, 23 грудня). Про затвердження переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників: Постанова № 1109.
https://osvita.ua/legislation/Vishya_ osvita/49248/#google_vignette
- Кабінет Міністрів України. (2019, 21 серпня). Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: Постанова № 800. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%Do%BF#Text>
- Кабінет Міністрів України. (2022). Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки: Розпорядження № 286-р від 23.03.2022.
<https://zakon.rada.gov.ua/закон/с/28-2022-р>
- МОНмолодьспорту України. (2013, 24 січня). Наказ № 48: Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13#Text>
- Міністерство освіти і науки України. (2020, 30 жовтня). : Наказ № 1341 : Про затвердження Методичних рекомендацій для професійного розвитку науково-педагогічних працівників <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-dlya-profesijnogo-rozvitku-naukovo-pedagogichnih-pracivnikiv>
- Міністерство освіти і науки України. (2022, 26 січня). Наказ № 64: Про деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів освіти.: <https://mon.gov.ua/npa/pro-deyaki-pitannya-pidvishennya-kvalifikaciyi-pedagogichnih-pracivnikiv-zakladiv-osviti>
- Міністерство освіти і науки України. (2022). Програма великої трансформації «Освіта 4.0: український світанок».
<https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/12/10/Osvita-4.0.ukrayinskyi.svitanok.pdf>
- Міністерство освіти і науки України. (2023, 25 липня). Наказ № 889. Про затвердження Типової програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів дошкільної, загальної середньої та професійної

(професійно-технічної) освіти «Плекання резилієнтності в закладі освіти»: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0889729-23#Text>

Міністерство освіти і науки України. (2024, 16 жовтня). Наказ № Про затвердження професійного стандарту «Викладач закладу вищої освіти». 1466 <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-profesiinoho-standartu-vykladach-zakladu-vyshchoi-osvity1466>

Міністерство освіти і науки України. (2024, 13 вересня). Наказ № 1311: Про затвердження Типової програми підготовки (підвищення кваліфікації) надавачів послуг з професійного супроводу та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії) у сфері загальної середньої освіти: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-typovoi-prohramy-pidhotovky-pidvyshchennia-kvalifikatsii-nadavachiv-posluh-z-profesiinoy-pidtrymky-ta-dopomohy-pedahohichnym-pratsivnykam-zdiisnennia-supervizii-u-sferi-zah>

Міністерство освіти і науки України. (2024, 16 жовтня). Наказ № 1466: Про затвердження професійного стандарту «Викладач закладу вищої освіти». <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-profesiinoho-standartu-vykladach-zakladu-vyshchoi-osvity1466>

Міністерство освіти і науки України. (2025, 13 травня). Наказ № 724. Про затвердження Змін до Порядку визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти: <https://zakon.rada.gov.ua/go/Z0818-25>

Міністерство освіти і науки України. (2025, 14 лютого). Про затвердження Змін до Положення про Апеляційну палату Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти: Наказ № 225. <https://zakon.rada.gov.ua/go/Z0340-25>

Міністерство освіти і науки України. (2025, 11 червня). Проект постанови щодо внесення змін до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. <https://mon.gov.ua/news/mon-proponuie-dlia-hromadskoho-obhovorennia-proiekt-normatyvno-pravovoho-akta-pro-vnesennia-zmin-do-poriadku-pidvyshchennia-kvalifikatsii-pedahohichnykh-i-naukovo-pedahohichnykh-pratsivnykiv>

Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. Holt, Rinehart, & Winston.

Chesnokova, G. S. (2016). The crisis of professional development: Is it possible to prevent it? *Proceedings of MAC-ETL*, 257–261.

Cross, K. P. (1981). *Adults as learners*. Jossey-Bass.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.

Jashapara, A., & Wiedzą, Z. (2014). *Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne*.

Lukianova, L. (2016). Motivation factors of adult learning. *The New Educational Review*, 44, 223–229. <https://doi.org/10.15804/tner.2016.44.2.18>

- Wlodkowski, R. J. (2008). *Enhancing adult motivation to learn: A comprehensive guide for teaching all adults* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Александров, Д. В. (2011). Освітні потреби населення в контексті розширення інформаційного простору. *Український соціум*, 1, 7–14.
- Енциклопедія освіти. (2021). *Нац. акад. пед. наук України* (2-ге вид., допов. та перероб.; В. Г. Кремень, ред.). Юрінком Прес.
- Ігнацевич, І. І. Професійний саморозвиток як чинник формування професійної культури педагога. <http://intkonf.org/ignatsevich-i-i-profesiyniy-samorozvitok-yak-chinnik-formuvannya-profesiynoyi-kulturi-pedagoga>
- Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні. (2026). *Нац. акад. пед. наук України* (В. Г. Кремень, ред.). Педагогічна думка.
- Хабермас, Ю. (1993). Зарубіжна філософія XX століття. *Читанка з філософії* (с. 228–238). Довіра.
- ЮНЕСКО. (2014). *Викладання та навчання: досягнення якості для всіх (Звіт глобального моніторингу EFA 2013/4)*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000225660>
- ЮНЕСКО. (2015). *Інчхонська декларація: Освіта 2030 – до інклюзивної та справедливої якісної освіти та навчання впродовж життя для всіх*.
<https://pon.org.ua/international/4171-inchxonska-deklaraciya-koncepciya-rozvitku-osviti.html>
- Яковенко, О. І. (2021). Професійний розвиток академічних викладачів в сучасній Польщі. *Scientific Bulletin of South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky*, 3(136).
<https://doi.org/10.24195/2617-6688-2021-3-1>