

Інститут вищої освіти НАПН України
Відділ інтеграції вищої освіти і науки

**Теоретичні основи і технологія професійного
розвитку науково-педагогічних працівників
університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки**

Монографія

Київ – 2019

УДК 378.112:303.823

ISBN 978-617-7486-26-7

DOI: <https://doi.org/10.31874/978-617-7486-26-7-2019>

Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : монографія / Авторський колектив: О.Г. Ярошенко, О.В. Жабенко, Ю.А. Скиба, Н.О. Дівінська, І.Ю. Регейло, Г.П. Чорнойван ; за ред. О.Г. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2019. 236 с.

*Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту вищої освіти НАПН України
(протокол № 14/3 від 27 грудня 2019 року).*

Монографія присвячена проблемі професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. Авторами обґрунтовано теоретичні основи професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки; розкрито результати вивчення кращих вітчизняних і зарубіжних практик професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів; окреслено структуру технології професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів; наведено моделі професійного розвитку професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки; спроектовано професійні профілі науково-педагогічних працівників відповідно до кваліфікаційних рівнів.

Упровадження результатів досліджень, наведених у монографії сприятиме: професійному розвитку науково-педагогічних працівників університетів; залученню управлінців різного рівня до удосконалення процесу організації кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників. Матеріали монографії можуть бути використані науково-педагогічними працівниками для формування індивідуальних освітньо-професійних траєкторій.

© Інститут вищої освіти НАПН України, 2019

© Авторський колектив, 2019

Зміст

Розділ 1. Теоретичні основи професійного розвитку та кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки.....	4
1.1. Професійний профіль і кваліфікаційні рівні науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки.....	4
1.2. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: моделі і технологія.....	40
1.3. Теоретичні основи і технології кар'єрного розвитку науково-педагогічних працівників у контексті інтеграції викладацької і дослідницької діяльності.....	84
Розділ 2. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників на основі компетентнісного підходу.....	110
2.1. Теоретичні основи і технологія розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки.....	110
2.2. Теоретичні основи і модель розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника.....	147
2.3. Розвиток ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки.....	163
Розділ 3. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України (за результатами загальнонаціонального опитування «Перспективи та потреби розвитку університетів України у процесі реформування вищої освіти у контексті європейської інтеграції»).....	226

Розділ 1. Теоретичні основи професійного розвитку та кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки

1.1. Професійний профіль і кваліфікаційні рівні науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки

Юрій Скиба,
доктор педагогічних наук, доцент,
головний науковий співробітник,
Відділ інтеграції вищої освіти і науки,
Інститут вищої освіти НАПН України,
<https://orcid.org/0000-0003-2238-8272>

У роботі визначено теоретичні основи розроблення професійних стандартів і профілів Великої Британії, Австралії, Нідерландів, Німеччини та України. Встановлено принципи розроблення професійних стандартів досліджуваних країн, особливості їх структури та змісту; з'ясовано, що професійна діяльність науково-педагогічних працівників досліджуваних країн оцінюється на основі комплексного підходу, який передбачає використання різного інструментарію та врахування думки різних стейкхолдерів (адміністрація закладів вищої освіти, профільні професійні асоціації, студенти та ін.).

Враховуючи досвід розроблення професійних стандартів науково-педагогічних працівників зарубіжних країн, нами теоретично обґрунтовано та розроблено професійний профіль науково-педагогічних працівників різних професійних рівнів (асистента, викладача, старшого викладача, доцента і професора) закладів вищої освіти. Професійний профіль розроблено на засадах компетентнісного підходу, його складовими є цілі, принципи, критерії та дескриптори професійної діяльності. У професійному профілі залежно від виду професійної діяльності науково-педагогічних працівників виділено три сфери діяльності: професійно-особистісний саморозвиток, викладацька діяльність і дослідницька діяльність. Професійний профіль є одним з механізмів технології професійного розвитку науково-педагогічних працівників. У професійному профілі подано існуючі професійні рівні науково-педагогічних працівників, які узгоджені з академічними кваліфікаціями, рівнями вищої освіти та Національною рамкою кваліфікацій. Професійний профіль має ієрархічну структуру, де вищий професійний рівень включає дескриптори та показники описані на нижчому рівні та розширює їх або додає нові.

Запропонований професійний профіль науково-педагогічних працівників різних професійних рівнів вітчизняних закладів вищої освіти може бути реальним інструментарієм для: визначення єдиних вимог до змісту та рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників; визначення змісту та рівнів професійної кваліфікації науково-педагогічних працівників різних професійних рівнів; проведення сертифікації, атестації професійної кваліфікації та професійної діяльності науково-педагогічних працівників різних професійних рівнів; розроблення професійного стандарту для різних професійних рівнів науково-педагогічних працівників; розроблення програм підготовки та професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Актуальність проблеми розроблення професійного профілю і кваліфікаційних рівнів науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки

Забезпечення якості освіти впродовж багатьох років залишається одним з найважливіших питань у Болонському процесі та розбудові Європейського простору вищої освіти (далі – ЄПВО). Позиціонування України як частини ЄПВО передбачає впровадження в систему вищої освіти «Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти»¹, як одного з основних інструментів Болонського процесу. Запровадження у національні та інституційні практики більшості країн «Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти»² сприяє розвитку взаємної довіри, підвищенню мобільності та справедливого визнання кваліфікацій і періодів навчання.

Одним із пріоритетів Болонського процесу є покращення якості викладання і навчання у закладах вищої освіти. Паризьке комюніке (2018 р.)³ підтвердило це і закликло до вдосконалення та досконалості у викладанні та навчанні. У Комюніке наголошується, що «...високоякісне викладання має суттєве значення для сприяння високоякісній освіті, та просуванню в академічній кар'єрі. Для реалізації цієї місії пропонується розвивати спільні ініціативи для підтримки і стимулювання широкого діапазону практик інноваційного навчання та викладання, безперервного професійного розвитку науково-педагогічних працівників тощо»⁴.

Вирішальна роль у визначенні якості вищої освіти належить до компетентності науково-педагогічного працівника (далі – НПП): його знань і досвіду; навичок і практик викладання; цінностей і зобов'язань. Для успішної реалізації цієї ролі сучасний НПП повинен здійснювати навчання впродовж життя з метою підвищення професійної компетентності.

Тому розроблення професійних профілів як інструментарію добору, оцінювання і професійного розвитку НПП закладів вищої освіти України є однією з актуальних проблем сьогодення. Розв'язання зазначеної проблеми сприятиме:

- узгодженню з Національною рамкою кваліфікацій «дескрипторів професійного рівня» для різних категорій НПП;
- визначенню відповідності НПП посаді і кваліфікаційним вимогам;
- мотивуванню НПП до постійного професійного розвитку.

Як наслідок, все вищезазначене сприятиме підвищенню якості вищої освіти.

¹ Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). К. : ТОВ «ЦС», 2015. 32 с. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). К. : CS Ltd., 2015. 32 p. URL : http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/standards-and-guidelines_for_qa_in_the_ehea_2015.pdf

² Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). К. : ТОВ «ЦС», 2015. 32 с. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). К. : CS Ltd., 2015. 32 p. URL : http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/standards-and-guidelines_for_qa_in_the_ehea_2015.pdf

³ Паризьке комюніке. Париж, 25 травня 2018 р. Переклад за підтримки проекту ЄС «Національний Еразмус+ офіс в Україні». 2018, 48 с.

⁴ Паризьке комюніке. Париж, 25 травня 2018 р. Переклад за підтримки проекту ЄС «Національний Еразмус+ офіс в Україні». 2018, с. 6.

Аналіз публікацій вітчизняних та зарубіжних науковців з проблеми дослідження

Теоретичні основи розроблення професійних стандартів і профілів НПП знайшли відображення у працях багатьох науковців, зокрема:

- І. Беха, С. Гончаренка, В. Кременя⁵; В. Лугового і Ж. Таланової⁶ та ін. (професійно-кваліфікаційні вимоги до науково-педагогічних працівників);
- Є. Астахової⁷, І. Драч⁸, С. Калашнікової⁹, А. Кузьмінського¹⁰ (особливості професійно-педагогічної діяльності викладача вищої школи);
- М. Ларіонової¹¹ (стратегія професійного розвитку науково-педагогічних працівників);
- В. Birman, L. Desimone, A. Porter, M. Garet¹²; J. Scheerens¹³ О. Жабенка¹⁴, Г. Чорнойван¹⁵ (зміст професійного розвитку науково-педагогічних працівників);
- I. Heller, R. Daehler, N. Wong, M. Shinohara, W. Miratrix¹⁶ (моделі, методи і форми професійного розвитку);
- О. Бульвінської¹⁷, О. Волобуєвої¹⁸, Н. Дівінської¹⁹, С. Мельника²⁰, О. Ярошенко²¹, та ін. (професійно значущі якості науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти);
- І. Зварич²² (методи оцінювання професійної діяльності викладачів університетів США);
- L. Dominelli²³, I. Shaw²⁴ (методологія розроблення докторських програм);

⁵ Кремень В.Г., Луговий В.І., Лук'янова Л.Б., Бех І.Д. та ін. Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи. К.: Знання України, 2018.

⁶ Луговий В.І. Таланова Ж.В. Міжнародна стандартна класифікація освіти: галузі освіти та підготовки (засадничий аналіз та алгоритм застосування). *Педагогіка і психологія: Вісн. НАПН України*. 2014. № 3. С. 5–17.

⁷ Астахова Е.В. Развитие преподавательского корпуса – один из ключевых приоритетов современного высшего образования. *Новий Колегіум*. 2014. № 1. С. 26–28. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/>

⁸ Драч І.І. Функції професійної діяльності викладача вищої школи в умовах модернізації освіти. *Науковий вісник Кременецького обласного гуманітарно-педагогічного інституту ім. Тараса Шевченка*. Сер.: Педагогіка. 2014. № 3. С. 49–56.

⁹ Калашнікова С.А. Запровадження інноваційних підходів до підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів: досвід Київського міського педагогічного університету імені Б.Д. Грінченка. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Педагогіка. Психологія*: зб. наук. пр. 2009. № 12 (2). С. 32–40.

¹⁰ Кузьмінський А.І. Педагогічна майстерність викладача вищої школи та її вплив на якість навчання. *Педагогічна наука: історія, теорія, практика, тенденції розвитку*. 2010. Вип. 2 URL: http://intellect-invest.org.ua/ukr/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_vypuski_n2_2010_st_12/

¹¹ Ларионова М.А. Стратегія професійного розвитку педагога. *Омський научний вестник*. Психологічні та педагогічні науки. 2009. № 1 (75). С. 129–133. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly>

¹² Birman B., Desimone L., Porter A., & Garet M. Designing professional development that works. *Educational Leadership*. 2000. № 57 (8), P. 28–33. URL: https://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed.../el200005_birman.pdf

¹³ Scheerens J. Teachers' professional development. Europe in international comparison. An analysis of teachers' professional development based on the OECD's *Teaching and Learning International Survey (TALIS)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union, 2010. 204 p.

¹⁴ Жабенко О.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників у галузевих університетах України. *Молодий вчений*. 2018. № 8 (60). С. 143–149.

¹⁵ Чорнойван А.П. Формирование и развитие карьерных ориентаций преподавателей высших учебных заведений. *Молодий вчений*. 2017. № 5. С. 450–454.

¹⁶ Heller I., Kirsten L. Daehler R., Nicole Wong, Mayumi Shinohara and Luke W. Miratrix. Differential Effects of Three Professional Development Models on Teacher Knowledge and Student Achievement in Elementary Science. *JOURNAL OF RESEARCH IN SCIENCE T*

¹⁷ Бульвінська О.І. Сущність і структура комунікативної компетентності педагогів університетів в умовах інтеграції вищої освіти та науки. *Педагогіка. Nowoczesne badania podstawowe i stosowane*. Sopot. Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2017. С. 46–51.

¹⁸ Волобуєва О.Ф. Професійна діяльність сучасного викладача вищої школи: виклики та пріоритети. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. Сер.: Педагогічні та психологічні науки. 2014. № 4. С. 392–406.

¹⁹ Дівінська Н.О. Роль іншомовної компетентності у професійній діяльності науково-педагогічного працівника. *Історико-педагогічні студії: науковий часопис* / гол. ред. Н.М. Дем'яненко. К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2018. Вип. 11–12. С. 43–45.

²⁰ Мельник С.В., Матросов В.Д., Сташків Т.О., Косухіна Т.В. Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісним підходом. Луганськ, 2012. 56 с.

²¹ Ярошенко О.Г. Дослідницька компетентність науково-педагогічного працівника і її розвиток в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Проблеми освіти: збірник наукових праць*. Вінниця: ТОВ «Нілан – ЛТД», 2018. Вип. 88. Ч. 2. С. 339–347.

²² Зварич І.М. Оцінювання професійної діяльності викладачів у вищих навчальних закладах США (друга половина ХХ – початок ХХІ століття): монографія. Київ. Нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К.: Фенікс, 2014. 344 с.

²³ Dominelli L. Contemporary Challenges to Social Work Education in the United Kingdom. *Australian Social Work*. 2007. Vol. 60 (1). P. 29–45.

²⁴ Shaw I. Is Social Work Research Distinctive? *Social Work Education*. 2007. Vol. 26 (7). P. 659–669.

- A. Barnard and J. Scourfield ²⁵ (особливості організації докторських програм);
- Н. Третьякової і В. Федорової ²⁶ (професійні функції науково-педагогічних працівників);
- Н. Машукова ²⁷ (сутність і призначення професійних стандартів);
- Я. Бельмаз ²⁸, Л. Сень ²⁹, Ж. Таланової ³⁰, Г. М'ясоїд ³¹ та ін. (міжнародний досвід розроблення змісту і структури професійних стандартів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти);
- О. Горшкової і Л. Фалько ³² (особливості професійних стандартів);
- В. Блінова, О. Батрової і О. Єсеніної ³³ (роль професійних стандартів у в оцінювання професійної підготовки);
- С. Калашнікової ³⁴ (профіль (рамки компетенцій) керівника-лідера ЗВО як інтегрований і збалансований набір знанневих, вмінневих і поведінкових компетентностей);
- О. Крилової і О. Даутової ³⁵, M. Blašková, R. Blaško, A. Kucharíková ³⁶, B. Koster, J. Dengerink ³⁷ (підходи до розроблення профілю компетентностей науково-педагогічного працівника);
- С. Баскервіля, Ф. Маклеода і Н. Сондерса ³⁸ (забезпечення якості викладацької та науково-дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників);
- В. Довгого ³⁹, В. Зарубіна та О. Начкіної ⁴⁰ (економічні аспекти професійного профілю);
- О. Матвієнко та Н. Мукан ⁴¹; Р. Пасачинського і М. Фалена ⁴² та ін. (забезпечення якості вищої освіти та професійної діяльності викладача в зарубіжних освітніх системах) та інші.

Узагальнення наукових джерел засвідчило високу увагу дослідників до проблеми професійного і кар'єрного зростання НПП закладів вищої освіти. Водночас, проблема розроблення професійних стандартів і профілів НПП лише фрагментарно відображена у наукових працях як зарубіжних, так і вітчизняних дослідників.

²⁵ Scourfield J. Mapping the provision of professional doctorate programs in social work: a survey of UK universities. Cardiff: Cardiff University, 2008. Vol. 103.

²⁶ Третьякова Н.В., Федоров В.А. Многомерный анализ качества профессиональной деятельности преподавателя высшей школы. *Сибирский педагогический журнал*. 2015. № 3. С. 74–78. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly>

²⁷ Машукова Н.А. Профессиональный стандарт и его назначение. *Энергия промышленного роста*. 2008. № 4. С. 4–6.

²⁸ Бельмаз Я. Використання британського й американського досвіду в професійному розвитку викладачів вищої школи України. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2011. Спецвип. 7. С. 23–33.

²⁹ Сень Л.В. Діяльність викладача вищого навчального закладу США. URL : <http://www.pdaa.edu.ua/np/pdf/30.pdf>.

³⁰ Луговий В.І., Таланова Ж.В. Міжнародна стандартна класифікація освіти: галузі освіти та підготовки (засадничий аналіз та алгоритм застосування). *Педагогіка і психологія: Вісн. НАПН України*. 2014. № 3. С. 5–17.

³¹ М'ясоїд Г.І. Сучасні вимоги до викладача вищої школи: огляд тенденцій світової педагогічної практики. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: наук. журнал*. Суми : СумДПУ ім. А.С. Макаренка, 2015. № 3 (47). С. 107–113.

³² Горшкова О.В., Фалько Л.Ю. Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России. *Вестник ВГКЭС*. 2015. № 5. С. 93–102

³³ Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю. Концепция оценивания квалификации. *Образование и наука*. 2017. № 10. С. 46–47.

³⁴ Калашнікова С. Професійний розвиток керівників вищих навчальних закладів: аналіз провідного зарубіжного досвіду. *Проблеми освіти*. 2013. № 74. Ч. 1. С. 11–22.

³⁵ Крылова О.Н. Даутова О.Б. «Профиль компетенций» преподавателя высшей школы как инструмент его профессионального развития. *Человек и образование*. 2016. № 2 (47). С. 11–15. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly>

³⁶ Blašková M., Blaško R., Kucharíková A. Competences and Competence Model of University Teachers. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*. 2014. № 159. P. 457–467. URL : <https://core.ac.uk/download/pdf/82565710.pdf>.

³⁷ Koster B. & Dengerink J. J. Professional standards for teacher educators: how to deal with complexity, ownership and function. Experiences from the Netherlands. 2008. P. 135–149. URL : <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02619760802000115?src=recsys>.

³⁸ Баскервілем С., Маклеод Ф., Сондерс Н. Система вищої освіти у Великій Британії та міжнародні університетські зв'язки. *Довідник для університетів світу*. UK HE International and Europe Unit, 2011. 52 с.

³⁹ Долгий В.И. Эффективный контракт и профессиональный профиль преподавателей высшей школы. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly>.

⁴⁰ Зарубин В.Г. Начкин А.И. Эффективный контракт научно-педагогического работника: нормативное и ценностное измерение. *Ученые записки ЗабГУ. Социология*. 2013. С. 50–55. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly>.

⁴¹ Мукан Н.В., Грогдза І.Ю. Професійний розвиток педагогів: теоретичні та методологічні аспекти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2013. URL : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/pednauk_2013_5_5.pdf

⁴² Melbourne Declaration on Educational Goals for Young Australians, 2008. URL : http://www.curriculum.edu.au/verne/resources/National_Declaration_on_the_Educational_Goals_for_Young_Australians.pdf

P. Glaister та E. Glaister у праці «Standards of university teaching»⁴³ здійснили детальний аналіз професійних стандартів викладання в університетах Великої Британії. Як зазначають автори, для досягнення відповідного рівня стандарту НПП закладу вищої освіти необхідно⁴⁴:

- надихати та мотивувати студентів до постановки високих цілей;
- сприяти прогресу студентів та бути відповідальним за їх досягнення, успіхи та результати;
- демонструвати високі знання навчальної дисципліни;
- володіти широкими знаннями з відповідних предметних областей, сприяти та підтримувати студентів;
- планувати та добре викладати структуровану освітню програму;
- адаптовувати освітній процес відповідно до потреб усіх студентів;
- здійснювати об'єктивне оцінювання;
- ефективно керувати поведінкою студентів для формування безпечного освітнього середовища.

Загалом, на думку P. Glaister і E. Glaister, професійний стандарт, насамперед, дає можливість НПП продемонструвати, через збір доказів, що його якість викладання полегшує процес навчання та забезпечує усім студентам можливість реалізувати особистий потенціал.

В. Петерсен і М. Йепсен у праці «Подход и опыт разработки профессиональных стандартов в Германии»⁴⁵ зазначають, що в Німеччині немає державного професійного стандарту для кожної професії що є на ринку праці. Термін «професійний стандарт» рідко використовується, частіше використовується професійний профіль (Berufsbild). Розроблення усіх професійних профілів здійснено на засадах компетентнісного підходу⁴⁶. У Німеччині є приблизно 2500 «професійних профілів», що відповідають освітнім програмам, до розроблення яких залучаються наукові та НПП, роботодавці, експерти професійних асоціації та профспілкових організацій.

Як зазначають В. Петерсен і М. Йепсен відповідно до діючих у Німеччині нормативних документів у професійному профілі вказуються⁴⁷:

- фахова компетентність (Fachkompetenz),
- соціальна компетентність (Sozialkompetenz),
- особистісна компетентність (Personalkompetenz).

Дескриптори професійного профілю академічного персоналу закладу вищої освіти Німеччини подано у табл. 1.

Таблиця 1.
Дескриптори професійного профілю академічного персоналу закладу вищої освіти Німеччини

Фахова компетентність		Особистісна компетентність	
Знання	Уміння	Соціальна компетентність	Самостійність
Володіння глибокими знаннями загального характеру та теоретичними професійними знаннями у сфері досліджень або професійної діяльності	Володіння широким спектром когнітивних і практичних умінь, які дозволяють незалежно вести розроблення завдань і вирішувати проблеми, оцінювати результати роботи і процеси з урахуванням альтернативних способів дії і побічних ефектів.	Сприяння розподілу роботи серед групи фахівців, розроблення пропозицій щодо постійної підтримки і розвитку. Обґрунтування процесів і результатів. Підтримка всебічних зв'язків.	Проектування цілей та визначення завдання навчання і роботи, оцінювання цілей і відповідальність за їх досягнення

Як видно з табл. 1 подані компетентності є універсальними і використовуються у описах усіх професійних профілів.

⁴³ Glaister Paul & Glaister Elizabeth M. Standards of university teaching. URL : https://www.heacademy.ac.uk/system/files/msor_13-2-9.pdf2013.

⁴⁴ Glaister Paul & Glaister Elizabeth M. Standards of university teaching. URL : https://www.heacademy.ac.uk/system/files/msor_13-2-9.pdf2013.

⁴⁵ Петерсен А. Вилли, Йепсен Маик. Доклад «Подход и опыт разработки профессиональных стандартов в Германии». Фленсбург, 2015. 48 с.

⁴⁶ Петерсен А. Вилли, Йепсен Маик. Доклад «Подход и опыт разработки профессиональных стандартов в Германии». Фленсбург, 2015. 48 с.

⁴⁷ Петерсен А. Вилли, Йепсен Маик. Доклад «Подход и опыт разработки профессиональных стандартов в Германии». Фленсбург, 2015. 48 с.

Як зазначає Р. Грем, у багатьох університетах Нідерландів, переважна більшість співробітників – за умови, що вони досягають порогу компетентності – не отримують винагороду за внесок у викладання. Перша проблема, полягає у відсутності чітких і загальноприйнятих визначень прогресивних «рівнів» успішності на кожному етапі кар'єрного зростання. Друга – як виміряти навчальні досягнення студентів. Оскільки форми доказів, що використовуються для демонстрації та оцінювання педагогічного вкладу вчених на кожному етапі їх кар'єрного зростання є неадекватними. Система кар'єрного зростання для викладання в університеті, розроблена Р. Гремом, визначає академічну сферу впливу, критерії просування для кожного професійного рівня НПП та форми доказів, які можна використовувати для демонстрації власних досягнень з викладання.

У Нідерландах для обговорення та розроблення системних інституційних реформ у сфері вищої освіти сформовано спільноту керівників університетів і «агентів змін»⁴⁸. Результатом діяльності вищезазначеної спільноти є «Competence Instrument for the Dutch Universities»⁴⁹. Цей документ є ключем до успіху людини в його роботі та кар'єрі. Інструмент описує 32 унікальні компетентності, що розділені на 5 кластерів, які охоплюють найважливіші види діяльності, стосуються соціальної та індивідуальної поведінки науково-педагогічного працівника⁵⁰. Запропонований інструмент дає можливість оцінити НПП університетів Нідерландів як власний прогрес, так і прогалини з певної компетентності та створити власну траєкторію професійного розвитку.

О. Криловою і О. Даутовою у праці ««Профіль компетенцій» преподавателя высшей школы как инструмент его профессионального развития»⁵¹ виділено чотири сегменти (викладацька діяльність, науково-дослідницька діяльність, професійно-особистісний саморозвиток і соціально-професійна взаємодія і комунікація), що охоплюють основні види діяльності НПП і запропоновано 16 компетентностей⁵² (див. табл. 2).

Таблиця 2
Сфери діяльності НПП⁵³

<i>Сегменти</i>			
<i>Викладацька діяльність</i>	<i>Науково-дослідницька діяльність</i>	<i>Професійно-особистісний саморозвиток</i>	<i>Соціально-професійні контакти і комунікація</i>
Володіння змістом дисципліни	Включення в науково-дослідницьку діяльність	Навчання протягом усього життя	Управління конфліктами
Розроблення навчально-методичного забезпечення дисципліни	Використання результатів досліджень в освітньому процесі	Професійна мобільність	Фасилітація
Цілепокладання на діагностичній основі	Публікаційна активність	Інноваційний пошук	Професійна комунікація
Мотивування студентів			Формування команди
Організація навчально-пізнавальної діяльності студентів			
Педагогічне оцінювання і рефлексія			

⁴⁸ Inspiration: Education. URL: <https://vsnu.nl/recognitionandrewards/inspiration-education/index.html>

⁴⁹ Competence Instrument for the Dutch Universities. URL: <https://www.maastrichtuniversity.nl/support/um-employees/you-and-your-work/personal-development/competence-instrument-dutch-universities>.

⁵⁰ Competence Instrument for the Dutch Universities. URL: <https://www.maastrichtuniversity.nl/support/um-employees/you-and-your-work/personal-development/competence-instrument-dutch-universities>.

⁵¹ Крылова О.Н., Даутова О.Б. «Профиль компетенций» преподавателя высшей школы как инструмент его профессионального развития. *Человек и образование*. 2016. № 2 (47) С. 11–15. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/profil-kompetentsiy-prepodavatelya-vysshey-shkoly-kak-instrument-ego-professionalnogo-razvitiya.pdf>.

⁵² Крылова О.Н., Даутова О.Б. «Профиль компетенций» преподавателя высшей школы как инструмент его профессионального развития. *Человек и образование*. 2016. № 2 (47) С. 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/profil-kompetentsiy-prepodavatelya-vysshey-shkoly-kak-instrument-ego-professionalnogo-razvitiya.pdf>.

⁵³ Крылова О.Н., Даутова О.Б. «Профиль компетенций» преподавателя высшей школы как инструмент его профессионального развития. *Человек и образование*. 2016. № 2 (47) С. 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/profil-kompetentsiy-prepodavatelya-vysshey-shkoly-kak-instrument-ego-professionalnogo-razvitiya.pdf>.

На думку О. Крилової і О. Даутової⁵⁴, виділені компетентності найповніше відображають сфери діяльності НПП закладу вищої освіти і можуть використовуватися для оцінювання його професійної діяльності.

Як зазначали В. Зарубіна і О. Начкіна у праці «Эффективный контракт научно-педагогического работника: нормативное и ценностное измерение»⁵⁵ професійний профіль виконує низку функцій і є одним із ефективних механізмів розвитку професійних компетентностей, наукової самореалізації, професійного і кар'єрного зростання для НПП. Водночас він може бути основною для впровадження у закладах вищої освіти «ефективного контракту». «Ефективний контракт – механізм оплати праці, орієнтований на результат, який включає показники наукової, викладацької та експертної діяльності»⁵⁶. На думку В. Зарубіна і О. Начкіна впровадження «ефективного контракту» сприятиме інституційним змінам в галузі вищої освіти, зокрема вмотивованості НПП до професійного саморозвитку, підвищення власної конкурентоспроможності та мобільності в університетського співтоваристві.

Отже, аналіз наукових праць учених (Я. Бельмаз, О. Даутової, В. Зарубіна, М. Йепсен, О. Крилової, О. Начкіна, В. Петерсен, Р. Glaister, Е. Glaister та ін.) засвідчив, що використання у закладах вищої освіти професійних стандартів і профілів НПП:

- дає змогу визначити недоліки в організації освітнього процесу;
- дозволяє стимулювати професійну діяльність НПП;
- сприяє підвищенню якості викладацьких послуг та поліпшенню роботи закладу вищої освіти;
- мотивує НПП до підвищення свого професійного розвитку.

⁵⁴ Крылова О.Н., Даутова О.Б. «Профиль компетенций» преподавателя высшей школы как инструмент его профессионального развития. *Человек и образование*. 2016. № 2 (47) С. 11–15. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/profil-kompetentsiy-prepodavatelya-vysshey-shkoly-kak-instrument-ego-professionalnogo-razvitiya.pdf>.

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

⁵⁶ Зарубин В.Г. Начкин А.И. Эффективный контракт научно-педагогического работника: нормативное и ценностное измерение. *Ученые записки ЗабГУ. Социология*. 2013. С. 50. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly>.

Поняттєво-термінологічний апарат проблеми дослідження

У науково-педагогічних і нормативних джерелах різних країн терміни «кваліфікація», «професійний профіль» які є базовими у нашому дослідженні, часто по-різному трактуються. Це пов'язано з індивідуальними особливостями систем вищої освіти різних країн. На основі аналізу наукових, нормативних джерел та практик країн Європейського Союзу нами здійснено обгунтування сутності базових термінів дослідження,

«Кваліфікація, – відповідно до постанови Європейської Комісії «кваліфікація означає отриманий формальний результат у процесі навчання, коли компетентний орган встановив, що особа досягла результатів навчання за даним стандартом. Кваліфікація підтверджується офіційними документами, такими як диплом, атестат або свідоцтво про присудження кваліфікації»⁵⁷.

У ст.1 Закону України «Про освіту»⁵⁸ поняття «кваліфікація» трактується як визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання)⁵⁹.

Поняття «кваліфікація» у «Національному освітньому глосарії: вища освіта»⁶⁰ визначається як офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважена установа встановила, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) відповідно до стандартів вищої освіти, що засвідчується відповідним документом (ступінь, диплом, сертифікат або інше свідоцтво про вищу освіту)⁶¹.

У Національній рамці кваліфікацій⁶² термін «кваліфікація» розглядається як офіційний результат оцінювання і визнання, який видається, коли уповноважений компетентний орган встановив, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) за заданими стандартами⁶³.

Аналіз поданих тлумачень поняття «кваліфікація» свідчить, що за своєю сутністю вони більш-менш тотожні. Тому в дослідженні поняття «кваліфікація» трактуємо як визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання).

Наступним поняттям нашого дослідження є «професійний профіль». Дефініційний аналіз подано у табл. 3.

Таблиця 3
Дефініційний аналіз поняття «Професійний профіль»

<i>Визначення поняття</i>	<i>Джерело</i>
«Опис професійних напрямків та завдань професії»	http://www.holzworm-page.de/lexholz/lexholz.htm
«Опис роботи, опис елементів професії (освіта, навчання, діяльність, можливості для просування по службі, форми подальшої освіти, можливості заробітку)»	https://www.enzyklo.de/lokal/42134
«Опис професії з описом сфери роботи, програми навчання, можливостей просування та економічних та соціальних умов»	https://www.enzyklo.de/lokal/42303
«Сукупність знань, вмінь, навичок і компетентностей та особистісних якостей якими має володіти фахівець для призначення на відповідну посаду»	https://uk.wikipedia.org/wiki
«Простий список компетенцій, що направлені на ефективне виконання роботи на цій посаді»	Мельник С., 2011.
«Сума ключових компетенцій і обумовлених ними здібностей, які характеризують показники професії»	Jurik, 2013.

⁵⁷ Петерсен А.В., Йепсен М. Доклад «Подход и опыт разработки профессиональных стандартов в Германии». Фленсбург, 2015. 48 с.

⁵⁸ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/>

⁵⁹ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/>

⁶⁰ Національний освітній глосарій: вища освіта (2014) Автори-укладачі: В.М. Захарченко, С.А. Калашнікова, В.І. Луговий, А.В. Ставицький, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова. Друге видання, перер. і допов. Київ, 2014. 100 с.

⁶¹ Національний освітній глосарій: вища освіта (2014) Автори-укладачі: В.М. Захарченко, С.А. Калашнікова, В.І. Луговий, А.В. Ставицький, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова. Друге видання, перер. і допов. Київ, 2014. 100 с.

⁶² Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341>.

⁶³ Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341>.

Аналіз даних табл. 3 свідчить, що основними складовими поняття «професійного профілю» є опис елементів професії (освіта, діяльність, можливості для просування по службі, форми подальшої освіти) та її ключових компетентностей. На нашу думку, «професійний профіль» – це опис елементів професії, зокрема знань, умінь, компетентностей та особистісних якостей якими мають володіти НПП конкретного професійного рівня для ефективного здійснення професійної діяльності.

Загалом, професійний профіль є своєрідною дорожньою картою, що допомагає НПП зрозуміти, як їм необхідно працювати для досягнення високих результатів у професійній діяльності і бути успішними.

Аналіз вітчизняних і закордонних нормативно-правових документів з проблеми дослідження

Нині вихідними нормативно-правовими документами, у яких відображено професійно-кваліфікаційні вимоги до НПП вітчизняних закладів вищої освіти, є: Закон України «Про вищу освіту»⁶⁴, Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників⁶⁵, Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісним підходом⁶⁶, наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів»⁶⁷, Класифікатор професій ДК 003:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України⁶⁸, Національна рамка кваліфікацій⁶⁹, постанова Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних і науково-педагогічних працівників» зі змінами і доповненнями, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 06.05.2001 № 432 «Про внесення змін до переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників»⁷⁰. Зазначеними актами затверджено перелік посад НПП. Аналіз вищезазначених нормативних документів подано в аналітичних матеріалах (препринті) «Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки»^{71; 72}.

В Україні загальні вимоги і принципи до розроблення професійних стандартів подано у наказі Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 № 74 «Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів»⁷³. Зокрема, у наказі Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів»⁷⁴ визначено такі принципи розроблення професійних стандартів:

- оцінювання вимог до загальних та професійних компетентностей певних трудових функцій та використання єдиних критеріїв їх формування;
- об'єктивність визначення назв, змісту та обсягу трудових функцій за видами трудової діяльності;
- можливість вертикального та горизонтального розміщення кваліфікацій, присвоєних на підставі відповідності результатів навчання особи вимогам освітніх програм/стандартів, розроблених з урахуванням положень професійного стандарту, на всіх рівнях Національної рамки кваліфікації (за видом економічної діяльності);
- урахування успішного міжнародного досвіду країн.

⁶⁴ Закон України «Про вищу освіту» : чинне законодавство : (офіційний текст). К. : Паливода А.В., 2014. 20 с. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

⁶⁵ Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0611323-12>.

⁶⁶ Мельник С.В., Матросов Д.В., Сташків Т.О., Косухіна Т.В. Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісним підходом. Луганськ, [Б. в], 2012. 56 с.

⁶⁷ Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів : наказ Міністерства освіти і науки України від 01.06.2013 № 655. URL: <http://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2015>.

⁶⁸ Класифікатор професій ДК 003:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України та ін. URL : <https://buhgalter911.com/uk/spravochniki/klassifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kp-950586.html>.

⁶⁹ Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341>.

⁷⁰ Про затвердження переліку посад педагогічних і науково-педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963 зі змінами і доповненнями від 06.05.2001 № 432.

⁷¹ Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х част. О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Teor_i_tehnol_rozv_np_pracivnikiv_IVO-2017-131p_avtors-kolektiv.pdf.

⁷² Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х част. Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_analitich_IVO-2018-105p_avtors-kolektiv.pdf.

⁷³ Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів : наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 № 74. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>.

⁷⁴ Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів : наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 № 74. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>.

Керівними нормативними документами у яких відображено сфери діяльності, критерії просування та докази досягнень у сфері викладання і навчання досліджуваних країн є Національні рамки... У процесі дослідження нами проаналізовано Національні рамки ... Великої Британії, Австралії, Нідерландів, США та встановлено основні принципи розроблення професійних стандартів та профілів НПП досліджуваних країн (див табл. 4).

Таблиця 4
Принципи розроблення професійних стандартів та профілів НПП
відповідно до Національних рамок досліджуваних країн ^{75; 76; 77}

№ з/п	Принцип	Країна			
		Австралія	Велика Британія	Нідерланди	США
1	Визнання зв'язку між якісним викладанням та покращеними результатами навчання студентів	✓	✓	✓	✓
2	Забезпечення визнання якісного викладання	✓	✓	✓	✓
3	Відображення автентичних та широких знання про викладання та навчання	✓	✓		
4	Заохочення НПП прагнути до вищого рівня ефективності	✓	✓	✓	✓
5	Врахування майбутнього яке ґрунтуються на сучасній ефективній професійній практиці	✓	✓	✓	
6	Відображення теоретичних знань щодо конкретного змісту навчальної дисципліни, досягнень сучасної педагогічної науки та практичного застосування цих знань для покращення навчання студентів	✓	✓		
7	Орієнтування на результат навчання, щоб забезпечити міцний зв'язок між стандартами викладання, їх оцінюванням та професійним навчанням	✓	✓	✓	✓
8	Відображення професійного досвіду та зростання НПП	✓	✓	✓	
9	Сприяння, підтримка, визнання та винагородження за якісне викладання	✓	✓	✓	✓
15	Орієнтування на компетентності	✓	✓	✓	✓
16	Акумулятивний характер дескрипторів			✓	
17	Самооцінювання та зовнішнє оцінювання	✓	✓	✓	✓
18	Рефлексія професійних практик	✓	✓	✓	✓
20	Відкритість профілю			✓	

Як свідчать дані табл. 4, спільними принципами вищезазначених професійних рамок досліджуваних країн є: визнання зв'язку між якісним викладанням та покращеними результатами навчання студентів; забезпечення визнання якісного викладання; заохочення НПП прагнути до вищого рівня ефективності; сприяння, підтримка, визнання та винагородження за якісне викладання; орієнтування на компетентності; самооцінювання та зовнішнє оцінювання професійної діяльності НПП; рефлексія професійних практик.

Загалом у досліджуваних країнах Національна рамка... виконує низку функцій, зокрема це: механізм, що полегшує підтримку професійного розвитку НПП; засіб, за допомогою якого можуть бути вироблені підходи щодо підтримки навчання студентів шляхом креативного, інноваційного і постійного розвитку; засіб демонстрації студентам та іншим членам суспільства професіоналізму НПП закладів вищої освіти; засіб підтримки послідовності та якості навчання ⁷⁸.

⁷⁵ National Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher Education. URL : https://www.heacademy.ac.uk/system/files/downloads/uk_professional_standards_framework.pdf.

⁷⁶ Матева Г., Вітанова А., Ташевська С. Європейський профіль професійної компетентності вчителів-мовців: довідник. Консультант-упорядник: Росснер Р. Перек. з німець.: Енде К., Мор І., Супрун Т. 34 с. URL : https://www.goethe.de/resources/files/pdf22/Europaeisches_Profilraster_fuer_Sprachlehrende_Ukrainisch.pdf.

⁷⁷ Калашнікова С. Розвиток ЄПВО: виклики і перспективи. Університетська автономія та врядування у вищій освіті. Презентація. 18 жовтня 2018 р.

⁷⁸ Бельмаз Я. Професійні стандарти викладачів вищої школи у Великій Британії та США. Гуманізація навчально-виховного процесу. Спецвип. 5. Слов'янськ. 2010. С. 9–17.

Визначені принципи імплементовані у професійних стандартах і профілях НПП закладів вищої освіти досліджуваних країн та відображені у їх структурі (див. табл. 5).

Таблиця 5
Структура професійних стандартів досліджуваних країн^{79, 80, 81}

№ з/п	Назва стандарту	Країни			
		Австралія	Велика Британія	Нідерланди	США
1	Знання студентів та їх навчальних здібностей	✓			✓
2	Знання змісту навчальної дисципліни і методики її викладання	✓	✓	✓	✓
3	Планування та впровадження ефективного навчання та викладання	✓	✓	✓	✓
4	Створення та підтримка сприятливих та безпечних освітніх середовищ	✓	✓	✓	
5	Оцінювання, надання відгуків та повідомлень про навчання студентів	✓	✓		✓
6	Постійний професійний розвиток	✓	✓	✓	✓
7	Професійна співпраця з колегами, батьками та громадою	✓		✓	✓
8	Лідерство		✓		✓
9	Культура				✓

Як свідчать дані табл. 5 у професійних стандартах досліджуваних країн виділяють від 6 до 8 субстандартів. Нами встановлено, що спільним у професійних стандартах НПП досліджуваних країн є: демонстрування знань і розуміння змісту навчальної дисципліни, навчального плану та стратегії навчання; володіння практичними стратегіями для налагодження взаємозв'язку зі студентами та створення для них безпечного та сприятливого освітнього середовища; здатність працювати в різних умовах освітнього середовища; здійснення оцінювання студентів і демонстрування здатності до інтерпретації отриманих студентами оцінок як під час освітнього процесу, так і під час педагогічної практики; вміння вибирати і застосовувати відповідні види зворотного зв'язку, щоб покращити успішність студентів; співпраця з колегами, зовнішніми експертами і представниками громади.

Аналіз зарубіжних практик Великої Британії, Австралії, Нідерландів, США щодо впровадження професійних стандартів НПП закладів вищої освіти дав змогу виявити цілі оцінювання, загальні підходи, принципи, дескриптори, показники та інструментарій покладені в основу оцінювання.

Цілями оцінювання НПП закладів вищої освіти, на переконання Denise Chalmers & Lynne Hunt,⁸² є:

- 1) оцінювання загального успіху інституційної освітньої програми;
- 2) використання результатів оцінювання пов'язаного з кар'єрним просуванням НПП і регулюванням їх заробітної плати;
- 3) переорієнтація майбутньої освітньої стратегії інституції, зокрема удосконалення змісту навчання та методики викладання і навчання на основі результатів оцінювання.

Із метою дотримання логіки дослідження нами здійснено порівняльний аналіз критеріїв оцінювання професійної діяльності НПП Великої Британії, Австралії та України (див табл. 6).

На основі даних табл. 1.6 можна виділити два спільних критерії оцінювання професійної діяльності НПП, а саме: викладацький та дослідницький. Крім того, нами встановлено, що по перше, у досліджуваних країнах значна увага надається постійному професійному розвитку і саморозвитку НПП та створюються відповідні умови для цього. По друге, в освітньому процесі досліджуваних країн домінує студентоцентричний підхід. Для його успішної реалізації здійснюється низка заходів, зокрема, проведення, контролю та оцінювання освітнього процесу, з метою забезпечення високої якості викладання, навчання та підтримки студентів. По третє, в зарубіжних досліджуваних країнах пріоритетною є дослідницька діяльність,

⁷⁹ National Professional Standards for Teachers February. URL : https://cpb-ap-se2.wpmucdn.com/global2.vic.edu.au/dist/4/27581/files/2014/07/AITSL_National_Professional_Standards_for_Teachers-159dagr.pdf.

⁸⁰ In TASC Model Core Teaching Standards: A Resource for State Dialogue. URL : http://www.ccsso.org/resources/programs/interstate_teacher_assessment_consortium_%28intasc%29.htm).

⁸¹ The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education HEFCE, 2011. 8 p. URL : <https://www.heacademy.ac.uk/ukpsf>.

⁸² Chalmers D., Hunt L. Evaluation of teaching. HERDSA. Review of Higher Education. 2016. Vol. 3. URL : <https://www.herdsa.org.au/herdsa-review-higher-education-vol-3/25-55>.

а саме включення досліджень в освітній процес та залучення студентів до педагогічно обґрунтованих наукових досліджень.

Таблиця 6
Критерії оцінювання професійної діяльності НПП
закладу вищої освіти Австралії⁸³, Великої Британії⁸⁴, України⁸⁵

<i>Австралія</i>	<i>Велика Британія</i>	<i>Україна</i>
Критерії		
Планування, розроблення та підготовка навчальних матеріалів, включаючи координацію, залучення чи лідерство у розробленні освітніх програм	Участь у розробленні, розроблення та координація освітньої програми, яка є доступною, прогресивною та відповідає університетській стратегії викладання та навчання	Організаційний
Створення безпечного освітнього середовища для студентів, зокрема розвиток освітніх спільнот, які враховують справедливість та різноманіття	Активне сприяння колективним інтересам та цінностям університету за допомогою індивідуальних дій та всебічного співробітництва	
Оцінювання власної практики та постійний професійний розвиток		
Рефлексія професійної та особистісної ефективності		
Впровадження прогресивної професійної практики в педагогічну практику та освітню програму	Проведення, контролювання та оцінювання освітнього процесу, з метою забезпечення високої якості викладання, навчання та підтримки студентів	Навчальний
	Конструктивне вирішення викликів встановленої практики та процесу навчання для досягнення позитивних змін та покращення результатів навчання студентів	
Розроблення завдань, що узгоджуються з результатами навчання студентів; їх оцінювання та надання своєчасних відгуків студентам	Розроблення та впровадження ідей щодо вдосконалення власних та інших навчальних планів, розробок, систем оцінювання	Методичний
Викладання та вивчення досліджень, включених в педагогічну практику	Виважене ставлення до прийнятих відповідальних і творчих рішень у відповідь на питання і можливості, що з'являються	Дослідницький
Включення досліджень у навчальний план та залучення студентів до педагогічно обґрунтованих досліджень	Висока репутація в академічному середовищі та поза його межами, зокрема через вагомий внесок у сферу наукових досліджень через академічні або професійні досягнення	

Нами встановлено, що у різних країнах з метою забезпечення високої якості вищої освіти та вмотивованості до постійного професійного зростання НПП у закладах вищої освіти почали впроваджуватися стандарти оцінювання їх професійної діяльності. Для виявлення особливостей оцінювання професійної діяльності НПП нами проведено порівняльний аналіз дескрипторів оцінювання розвитку викладацької компетентності НПП The University of Edinburgh⁸⁶, The University of Queensland, UQ⁸⁷ та Національного університету водного господарства та природокористування (НУВГП)⁸⁸ (табл. 7).

⁸³ Australian University Teaching & Criteria & Standards. (Lecturer (B)). URL : <http://uniteachingcriteria.edu.au/framework/career-promotions/indicative-standards-promotional-level/new-lecturer-b/>

⁸⁴ The University of Edinburgh. URL : <https://www.ed.ac.uk/>

⁸⁵ Порядок оцінювання ефективності діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів та університету в цілому Національний університет водного господарства та природокористування. Рівне : НУВГП, 2014. 16 с.

⁸⁶ The University of Edinburgh. URL : <https://www.ed.ac.uk/>

⁸⁷ The University of Queensland, UQ. URL : <https://www.uq.edu.au/>

⁸⁸ Національного університету водного господарства та природокористування (НУВГП). URL : <http://nuwm.edu.ua/>

Таблиця 7
Дескриптори оцінювання розвитку викладацької компетентності
НПП закладів вищої освіти^{89, 90, 91}

Дескриптори	Заклад вищої освіти		
	The University of Queensland, UQ	The University of Edinburgh	НУВГП
Глибоке знання професійної сфери		✓	
Володіння науковим підходом до розроблення дизайну освітньої програми	✓		
Високі відгуки студентів, хороші ступені прогресу та завершення студента навчання		✓	
Досконалі знання матеріалу навчальної дисципліни/модуля	✓	✓	✓
Ефективне та належне використання технологій навчання	✓	✓	✓
Розроблення, перегляд та оновлювання змісту освітньої програми	✓	✓	
Використання інноваційних та відповідних технологій та методів навчання, включаючи використання цифрових технологій	✓	✓	✓
Забезпечення дотримання стандартів якості вищої освіти	✓	✓	✓
Розроблення програм орієнтованих на зайнятість		✓	
Ефективна координація навчальної дисципліни/ модуля курсу	✓		
Розроблення завдань оцінювання очікуваних результатів навчання і надання студентам своєчасних та обґрунтованих відгуків	✓	✓	✓
Інновації в оцінці програм у закладах вищої освіти / ступенях	✓		
Внесок у розвиток практики, який покращує доступність та включення студентів до процесу навчання		✓	
Інноваційне та належне використання нових технологій	✓	✓	✓
Розроблення відкритих навчальних ресурсів, наприклад, підручників, статей, трансляцій YouTube, відкритих онлайн-курсів	✓	✓	
Керівництво або наставництво іншими викладачами		✓	
Розвиток професійних мереж та зовнішніх зв'язків	✓	✓	✓
Відповідальність за якість, аудит та іншу зовнішню оцінку якості навчання		✓	
Успішний розвиток викладання на кафедрі / факультеті		✓	
Лідерство у викладанні, впровадженні інновацій визнане відповідними організаціями	✓	✓	
Розповсюдження найкращих практик в університеті та за її межами	✓	✓	
Створює ефективні освітні середовища (в аудиторії / онлайн / робочому місці тощо).	✓		
Належна підтримка студентів та надання відповідних консультацій	✓	✓	✓
Ініціатива або інновації в підтримці студентів та створення сприятливих, зацікавлених освітніх середовищ		✓	
Включає нових наукових досягнень з викладання та навчання в педагогічну практику та розробку навчальних програм	✓	✓	
Внесок та систематична участь у професійному розвитку щодо навчання та викладання	✓		
Використання поточних дисциплінарних досліджень у навчальній та освітній програмах	✓	✓	✓
Розвиток навчальної діяльності / модуль / курсова робота, яка сприяє залученню студентів до досліджень	✓	✓	✓
Внесок у розвиток навчального плану, що включає останні дослідження в рамках програми / курсу / програми	✓		
Використання автентичних тематичних досліджень, інтеграція досвіду галузі та / або партнерства у навчанні	✓		
Створення для студентів структурованих та рівноправних процесів навчання під час та після роботи	✓	✓	
Консультавання з роботодавцями для виявлення та узгодження викладання та навчального плану з бажаними атрибутами випускників, навичками, знаннями та компетентностями	✓	✓	

⁸⁹ The University of Edinburgh. University Teacher Criteria. URL : <https://www.sheffield.ac.uk/hr/careerpathways/teaching/teacher>.

⁹⁰ Порядок оцінювання ефективності діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів та університету в цілому Національний університет водного господарства та природокористування. Рівне : НУВГП, 2014. 16 с.

⁹¹ The University of Queensland, UQ. Indicative standards by criteria. URL : <https://www.uq.edu.au>.

Систематична участь у навчанні пов'язана з професійним розвитком діяльності	✓	✓	
Успішне завершення програми викладання в університеті (або еквівалент)	✓		
Самооцінювання, що призводить до змін в педагогічній практиці та результатах навчання студентів	✓	✓	✓

Аналіз табл. 7 свідчить про суттєві відмінності та значну різноманітність у застосуванні дескрипторів оцінювання викладацької компетентності НПП закладів вищої освіти досліджуваних країн, що насамперед, пов'язано із інституційною автономією. Порівняльний аналіз дескрипторів оцінювання дав змогу встановити, що у зарубіжних закладах вищої освіти: по перше, переважна більшість дескрипторів мають якісний характер; по друге – акцентується увага на представленні доказів досягнень; по третє – надається посиленна увага щодо залучення студентів до дослідницької діяльності.

Упровадження системи оцінювання професійної діяльності НПП, насамперед, зорієнтовано на зростання професіоналізму у викладанні, підтримці їхнього саморозвитку та кар'єрного просування, водночас посилення їхньої відповідальності за забезпечення якості освіти.

Професійний профіль НПП закладів вищої освіти України

Для розроблення професійного профілю НПП, нами здійснено аналіз Міжнародної стандартної класифікації освіти (МСКО-11)⁹² у якій подано основні види професійної діяльності НПП закладів вищої освіти, а саме:

- підготовка та проведення навчальних занять;
- проведення досліджень та підготовка наукової продукції (статті, навчальні посібники, підручники, монографії тощо);
- розроблення, удосконалення програм навчальних дисциплін, відповідно до вимог;
- стимулювання дискусій та розвиток критичного мислення у студентів;
- контролювання студентської роботи;
- адміністрування, оцінювання та маркування екзаменаційних робіт та тестів;
- керівництво дослідженнями аспірантів або інших членів кафедри;
- дослідження та розроблення концепцій, теорій та оперативних методів для застосування в освітньому процесі, промисловості та інших сферах;
- участь у засіданнях кафедри, конференціях та семінарах, круглих столах тощо.

Професійний профіль є інноваційним інструментом професійного розвитку НПП. Цілями професійного профілю НПП є:

- дати можливість НПП самостійно оцінити та унаочнити свої професійні знання, уміння, навички та компетентності;
- дати можливість закладам вищої освіти скласти індивідуальні або групові профілі професійної компетентності своїх НПП, у яких завдяки уніфікованим дескрипторам чітко описаний рівень компетентності НПП у різних категоріях профілю;
- визначити нагальні потреби у підвищенні кваліфікації НПП та допомогти розробити для них індивідуальні програми підвищення кваліфікації та професійного розвитку;
- підвищити якість викладання НПП і полегшити їх мобільність.

В основу розроблення професійного профілю НПП нами покладено такі принципи:

- відображення у змісті навчальної дисципліни, досягнень сучасної педагогічної науки та їх практичного застосування для покращення навчання студентів;
- орієнтація на результат навчання, щоб забезпечити міцний зв'язок між стандартами вищої освіти та професійними стандартами;
- орієнтування на компетентності НПП;
- акумулятивний характер дескрипторів;
- самооцінювання та зовнішнє оцінювання компетентностей НПП;
- рефлексія професійних практик НПП;
- відкритість професійного профілю НПП.

У структурі професійного профілю НПП закладу вищої освіти, нами виділено три складові, що охоплюють основні сфери його професійної діяльності, а саме: професійно-особистісний саморозвиток, викладацьку діяльність і дослідницьку діяльність. Відповідно до визначених складових у професійному профілі для кожного професійного рівня НПП подано дескриптори, компетентності та показники які узгоджені із Національною рамкою кваліфікацій⁹³ (табл. 8, 9, 10).

⁹² Международная стандартная классификация образования. 2011. Институт статистики ЮНЕСКО. URL : http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isc-ed-2011-ru_0.pdf.

⁹³ Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341>.

Таблиця 8
Професійний профіль НПП різних професійних рівнів
Сфера діяльності – Професійно-особистісний саморозвиток

Посада – Викладач	
Дескриптор	Компетентність
Здійснення постійного професійного навчання	Здатність до усвідомлення потреби в саморозвитку з метою набуття додаткових професійних компетентностей
Показники компетентностей асистента відповідно до НРК	
Знання	Знати технологію саморозвитку з метою набуття додаткових професійних компетентностей
Уміння	Використовувати технологію саморозвитку для набуття додаткових професійних компетентностей
Комунікація	Спілкуватися зі студентами у сфері своєї професійної діяльності
Відповідальність та автономія	Впроваджувати інновації в освітній процес
Посада – Викладач	
Дескриптор	Компетентність
Здійснення постійного професійного навчання	Здатність до усвідомлення потреби в саморозвитку з метою набуття додаткових професійних компетентностей
	Здатність до планування заходів для досягнення власних цілей щодо професійного розвитку
Показники компетентностей викладача відповідно до НРК	
Знання	Знати технологію саморозвитку з метою набуття додаткових професійних компетентностей
Уміння	Планувати заходи для досягнення власних цілей щодо професійного розвитку
	Використовувати технологію саморозвитку для набуття додаткових професійних компетентностей
Комунікація	Спілкуватися зі студентами у сфері своєї професійної діяльності
Відповідальність та автономія	Впроваджувати інновації в освітній процес
Посада – Старший викладач	
Дескриптор	Компетентність
Здійснення постійного професійного навчання	Здатність до усвідомлення потреби в саморозвитку з метою набуття додаткових професійних компетентностей
	Здатність до планування заходів для досягнення власних цілей щодо професійного розвитку
	Здатність до використання/поширення інновацій під час здійснення освітньої діяльності
Показники компетентностей старшого викладача відповідно до НРК	
Знання	Знати технологію саморозвитку з метою набуття додаткових професійних компетентностей
Уміння	Планувати заходи для досягнення власних цілей щодо професійного розвитку
Комунікація	Спілкуватися зі студентами у сфері своєї професійної діяльності
Відповідальність та автономія	Використовувати/поширювати інновації у освітньому процесі
Посада – Доцент	
Дескриптор	Компетентність
Здійснення постійного професійного навчання	Здатність до усвідомлення потреби в саморозвитку з метою набуття додаткових професійних компетентностей
	Розуміння ролі професійних стандартів для педагогічних і науково-педагогічних працівників в ідентифікації освітніх потреб
	Готовність до постійного професійного навчання
	Здатність до планування заходів для досягнення власних цілей щодо професійного розвитку
	Здатність до використання/поширення інновацій у науково-педагогічній діяльності
Показники компетентностей доцента відповідно до НРК	
Знання	Знати ролі професійних профілів і стандартів для педагогічних і науково-педагогічних працівників в ідентифікації потреб для професійного розвитку Знати відповідні механізми професійного розвитку Демонструвати потребу у постійному професійному розвитку для підвищення якості викладання та як наслідок покращення результатів навчання студентів
Уміння	Використовувати професійні профілі і стандарти для педагогічних і науково-педагогічних працівників в ідентифікації освітніх потреб Шукати та застосовувати конструктивні пропозиції керівників і колег для вдосконалення педагогічної практики
Комунікація	Вести конструктивний діалог з керівниками і колегами щодо вдосконалення освітнього процесу та професійної діяльності
Відповідальність та автономія	Розробляти, використовувати та поширювати інновації в освітньому процесі

Посада – Професор	
Дескриптори	Компетентність
Здійснення постійного професійного навчання	Здатність до усвідомлення потреби в саморозвитку з метою набуття додаткових професійних компетентностей
	Розуміння ролі професійних стандартів для педагогічних і науково-педагогічних працівників в ідентифікації освітніх потреб
	Готовність до постійного професійного навчання
	Здатність до планування заходів для досягнення власних цілей щодо професійного розвитку
	Розуміння відповідних механізмів професійного навчання
	Готовність до підтримки та супроводу колег у професійному розвитку
	Здатність до розроблення інновацій у науково-педагогічній діяльності
Показники компетентностей професора відповідно до НРК	
Знання	Демонструвати розуміння ролі професійних стандартів для педагогічних і науково-педагогічних працівників в ідентифікації навчальних потреб Розуміти відповідні механізми професійного навчання Демонструвати розуміння потреби у постійному професійному розвитку для підвищення якості викладання та як наслідок покращення результатів навчання студентів
Уміння	Шукати та застосовувати конструктивні пропозиції керівників і колег для вдосконалення педагогічної практики
Комунікація	Вести фахово конструктивний діалог з науковою громадськістю фахівцями керівниками і колегами щодо вдосконалення освітнього процесу та результатів наукової і професійної діяльності Підтримка та супровід колег у професійному розвитку
Відповідальність та автономія	Розробляти, використовувати та поширювати інновації в освітньому процесі та науковій спільноті

Як видно з табл. 8 у межах такої сфери діяльності, як «професійно-особистісний саморозвиток» для різних професійних рівнів НПП запропоновано спільний дескриптор – «здійснення постійного професійного навчання». Визначений дескриптор залежно від професійного рівня НПП характеризується компетентностями, перелік яких зростає в ієрархічному порядку від асистента до професора. Так, спільною компетентністю для всіх професійних рівнів НПП є здатність до усвідомлення потреби в саморозвитку. У викладача і старшого викладача додається такі компетентності як: «здатність до планування заходів для досягнення власних цілей щодо професійного розвитку» і «здатність до розроблення інновацій у науково-педагогічній діяльності». У доцента і професора перелік компетентностей розширюється такими як: «розуміння ролі професійних стандартів для педагогічних і науково-педагогічних працівників в ідентифікації освітніх потреб», «готовність до постійного професійного навчання», «розуміння відповідних механізмів професійного навчання», «готовність до підтримки та супроводу колег у професійному розвитку».

Наступною сферою професійної діяльності НПП є викладацька. Перелік дескрипторів, компетентностей та показників відповідно до НРК подано у табл. 9.

Таблиця 9
Професійний профіль НПП різних професійних рівнів
Сфера діяльності – Викладацька

Посада – Асистент	
Дескриптор	Компетентність
Розроблення навчальних дисциплін (курсів, освітніх програм) та відповідних навчальних матеріалів	Здатність визначати мету і завдання навчальної дисципліни/курсу Здатність дотримуватися вимог нормативно-правових документів, що визначають вимоги до компетентностей та результатів навчання
Проведення навчальних занять (викладання і підтримка навчання студентів)	Здатність до використання в освітньому процесі системи теоретичних фахових знань Здатність до здійснення освітнього процесу Здатність до використання у процесі викладання різних методів Здатність визначати мету і завдання освітнього процесу коригувати його шляхом зіставлення проміжних результатів із запланованими Здатність планувати послідовність викладу змісту навчальної дисципліни Здатність демонструвати знання різних технічних ресурсів, у тому числі ІКТ Здатність демонструвати різні словесні та невербальні комунікаційні стратегії для залучення студентів до навчання

Створення та підтримка сприятливого та безпечного освітнього середовища	Здатність до організації заняття та керівництва студентською групою в аудиторії Описувати стратегії та законодавчі вимоги для підтримки студентського добробуту і безпеки в межах закладу вищої освіти як під час навчального процесу, так і поза навчальний час
Оцінювання результатів навчання студентів та їх обґрунтування (зворотній зв'язок) і рефлексія	Здатність розуміння мети забезпечення своєчасності ознайомлення студентів з їхніми результатами навчання Здатність до інтерпретації оцінки результатів навчання студента та зміни навчальної практики
Показники компетентностей асистента відповідно до НРК	
Знання	Знати і розуміти поняття, терміни, зміст навчальної дисципліни Організувати послідовне викладання та ефективне навчання змісту Демонструвати широкі знання, розуміння і повагу до державної історії, культури, мови Знати сучасні теорії та практики викладання і навчання у вищій освіті, визначати їх переваги та обмеження
Вміння	Використовувати сучасні методи, засоби і технології викладання та оцінювання результатів навчання у вищій освіті
Комунікація	Доносити до студентів інформацію, ідеї, рішення, власний досвід щодо практик навчання та здійснювати їх аргументацію
Відповідальність та автономія	Поширювати нові методи викладання Поширювати засоби діагностики та оцінювання результатів навчання
Посада – Викладач	
Дескриптор	Компетентність
Розроблення навчальних дисциплін (курсів, освітніх програм) та відповідних навчальних матеріалів	Здатність визначати мету і завдання навчальної дисципліни/курсу Здатність до розроблення відповідних навчальних матеріалів з дисципліни/курсу Здатність до використання в освітньому процесі розроблених навчальних матеріалів Здатність дотримуватися вимог нормативно-правових документів, що визначають вимоги до компетентностей та результатів навчання
Проведення навчальних занять (викладання і підтримка навчання студентів).	Здатність до використання в освітньому процесі системи теоретичних фахових знань Здатність до здійснення освітнього процесу Здатність до використання у процесі викладання різних методів Здатність визначати мету і завдання освітнього процесу коригувати його шляхом зіставлення проміжних результатів із запланованими Здатність планувати послідовність викладу змісту навчальної дисципліни Здатність використовувати різні стратегії викладання і навчання Демонструвати знання різних технічних ресурсів, у тому числі ІКТ Демонструвати різні словесні та невербальні комунікаційні стратегії для залучення студентів до навчання
Створення та підтримка сприятливого та безпечного освітнього середовища	Демонструвати здатність до організації заняття та керівництва студентською групою в аудиторії Описувати стратегії та законодавчі вимоги для підтримки студентського добробуту і безпеки в межах закладу вищої освіти як під час навчального процесу, так і поза навчальний час
Оцінювання результатів навчання студентів та їх обґрунтування (зворотній зв'язок) і рефлексія	Демонструвати розуміння мети забезпечення своєчасності ознайомлення студентів з їхніми результатами навчання Демонструвати здатність до інтерпретації оцінки результатів навчання студента та зміни навчальної практики Демонструвати розуміння модерації оцінювання результатів навчання студентів і їх підтримки
Показники компетентностей викладача відповідно до НРК	
Знання	Знати і розуміти поняття, терміни, зміст навчальної дисципліни Знати послідовність викладання змісту навчальної дисципліни Демонструвати широкі знання, розуміння і повагу до державної історії, культури, мови Знати різні технічні ресурси, у тому числі ІКТ

	Знати сучасні теорії та практики викладання і навчання у вищій освіті, визначати їх переваги та обмеження Знати нормативно-правові документи, що визначають вимоги до компетентностей та результатів навчання
Вміння	Використовувати сучасні методи, засоби і технології викладання та оцінювання результатів навчання у вищій освіті Визначати мету і завдання навчальної дисципліни/курсу Розробляти навчальні матеріали з дисципліни/курсу Використовувати в освітньому процесі розроблених навчальних матеріалів Використовувати різні стратегії викладання і навчання Демонструвати знання різних технічних ресурсів, у тому числі ІКТ Використовувати різні словесні та невербальні комунікаційні стратегії для залучення студентів до навчання
Комунікація	Доносити до студентів інформацію, ідеї, рішення, власний досвід щодо практик навчання та здійснювати їх аргументацію Здійснювати керівництво студентською групою в аудиторії
Відповідальність та автономія	Впроваджувати нові принципи і методи викладання у вищій освіті Запроваджувати нові засоби діагностики та оцінювання результатів навчання
Посада – Старший викладач	
Дескриптор	Компетентність
Розроблення навчальних дисциплін (курсів, освітніх програм) та відповідних навчальних матеріалів	Здатність визначати мету і завдання навчальної дисципліни/курсу Здатність встановлювати навчальні цілі, які забезпечують досяжні завдання для студентів із різними особистісними здібностями Здатність до розроблення відповідних навчальних матеріалів з дисципліни/курсу Здатність до використання в освітньому процесі розроблених навчальних матеріалів Здатність дотримуватися вимог нормативно-правових документів, що визначають вимоги до компетентностей та результатів навчання Здатність використовувати різні стратегії залучення батьків до освітнього процесу
Проведення навчальних занять (викладання і підтримка навчання студентів)	Здатність до використання в освітньому процесі системи теоретичних фахових знань Здатність до здійснення освітнього процесу Здатність до використання у процесі викладання різних методів Здатність визначати мету і завдання навчальної дисципліни і їх коригувати шляхом зіставлення проміжних результатів із запланованими Здатність планувати послідовність викладу змісту навчальної дисципліни Здатність добирати доцільні методи, засоби і форми навчання відповідно мети і завдань заняття із врахуванням специфіки змісту навчального матеріалу, індивідуальних потреб студентів Здатність використовувати різні стратегії викладання і навчання Здатність демонструвати знання різних технічних ресурсів, у тому числі ІКТ Здатність демонструвати різні словесні та невербальні комунікаційні стратегії для залучення студентів до навчання
Створення та підтримка сприятливого та безпечного освітнього середовища	Демонструвати здатність до організації заняття та керівництва студентською групою в аудиторії Описувати стратегії та законодавчі вимоги для підтримки студентського добробуту і безпеки в межах закладу вищої освіти як під час освітнього процесу, так і поза навчальний час
Оцінювання результатів навчання студентів та їх обґрунтування (зворотній зв'язок) і рефлексія	Демонструвати розуміння мети забезпечення своєчасності ознайомлення студентів з їхніми результатами навчання Демонструвати здатність до інтерпретації оцінки результатів навчання студента та зміни навчальної практики Демонструвати розуміння модерації оцінювання результатів навчання студентів і їх підтримки
Показники компетентностей викладача відповідно до НРК	
Знання	Демонструвати знання і розуміння понять, термінів, змісту навчальної дисципліни і стратегій викладання Організувати послідовне викладання та ефективне навчання змісту Використовувати навчальний план для оцінювання та надання пропозиції щодо послідовності засвоєння знань, володіти методикою розроблення планів навчальних занять Демонструвати широкі знання, розуміння і повагу до державної історії, культури, мови Знати і розуміти освітні і навчальні стратегії та їх застосування в закладах вищої освіти Реалізувати стратегії викладання із використанням ІКТ для розширення навчальних можливостей студентів Знати і враховувати у практичній діяльності сучасні тенденції викладання у вищій освіті

	Знати сучасні теорії та практики викладання і навчання у вищій освіті, визначати їх переваги та обмеження
Вміння	Використовувати сучасні методи, засоби і технології викладання та оцінювання результатів навчання у вищій освіті
Комунікація	Доносити до студентів інформацію, ідеї, рішення, власний досвід щодо практик навчання та здійснювати їх аргументацію Здійснювати керівництво студентською групою в аудиторії
Відповідальність та автономія	Розробляти нові принципи і методи викладання у вищій освіті Розробляти та запроваджувати освітні програми з використанням інструментів Європейського простору вищої освіти Розробляти та запроваджувати засоби діагностики та оцінювання результатів навчання
Посада – Доцент	
Дескриптор	Компетентність
Розроблення навчальних дисциплін (курсів, освітніх програм) та відповідних навчальних матеріалів	Здатність розробляти навчальний план Здатність визначати мету і завдання навчальної дисципліни/курсу / освітньої програми Здатність встановлювати навчальні цілі, які забезпечують досяжні завдання для студентів із різними особистісними здібностями Здатність до розроблення відповідних навчальних матеріалів з дисципліни/курсу Здатність до використання в освітньому процесі розроблених навчальних матеріалів Здатність дотримуватися вимог нормативно-правових документів, що визначають вимоги до компетентностей та результатів навчання Здатність розробляти ефективні стратегії викладання Здатність демонструвати широкі знання стратегій, що можуть бути використані для розроблення освітніх програм та їх ліцензуванні й акредитації Здатність використовувати різні стратегії залучення батьків до освітнього процесу
Проведення навчальних занять (викладання і підтримка навчання студентів)	Здатність до використання в освітньому процесі системи теоретичних фахових знань Здатність до здійснення освітнього процесу Здатність до використання у процесі викладання різних методів Здатність визначати мету і завдання навчальної дисципліни і їх коригувати шляхом зіставлення проміжних результатів із запланованими Здатність планувати послідовність викладу змісту навчальної дисципліни Здатність добирати доцільні методи, засоби і форми навчання відповідно мети і завдань заняття із врахуванням специфіки змісту навчального матеріалу, індивідуальних потреб студентів Здатність розробляти і використовувати нові стратегії викладання і навчання Здатність демонструвати знання різних технічних ресурсів, у тому числі ІКТ, що сприяють кращому засвоєнню навчального матеріалу та підвищують мотивацію студентів до навчання Здатність до самооцінювання результатів застосування засобів педагогічного впливу для забезпечення якості вищої освіти Здатність демонструвати різні словесні та невербальні комунікаційні стратегії для залучення студентів до навчання Здатність демонструвати лідерство щодо просування інклюзивної та підтримуючої культури передового досвіду у викладанні і навчанні Здатність просувати новітні педагогічні знання за допомогою теоретичних, емпіричних і/або трансляційних досліджень Здатність розробляти та управляти інституційними стратегіями викладання і навчання, включаючи основні процеси забезпечення якості та акредитації
Створення та підтримка сприятливого та безпечного освітнього середовища	Здатність визначати стратегії підтримки активності студентів під час здійснення навчальної діяльності в аудиторії Здатність до організації заняття та керівництва студентською групою в аудиторії Здатність описувати стратегії та законодавчі вимоги для підтримки студентського добробуту і безпеки в межах закладу вищої освіти як під час освітнього процесу, так і поза навчальний час Здатність демонструвати розуміння стратегій безпечного, відповідального та етичного використання ІКТ у навчанні та викладанні
Оцінювання результатів навчання студентів та їх обґрунтування (зворотній зв'язок) і рефлексія	Здатність демонструвати розуміння стратегій оцінювання, включаючи неформальний, формальний, діагностичний, формуючий і підсумкові підходи до оцінювання результатів навчання студентів Здатність демонструвати розуміння мети забезпечення своєчасності ознайомлення студентів з їхніми результатами навчання Здатність до інтерпретації оцінки результатів навчання студента та зміни навчальної практики Здатність демонструвати розуміння модерації оцінювання результатів навчання студентів і їх підтримки Здатність демонструвати розуміння різних стратегій звітування студентами Здатність на засадах дотримання точності та надійності оцінювати вагомий досягнення студентів
Показники компетентностей доцента відповідно до НРК	
Знання	Демонструвати знання і розуміння понять, термінів, змісту навчальної дисципліни і стратегій викладання Організувати послідовне викладання та ефективне навчання змісту Використовувати навчальний план для оцінювання та надання пропозиції щодо послідовності засвоєння знань, володіти методикою розроблення планів навчальних занять

	Демонструвати широкі знання, розуміння і повагу до державної історії, культури, мови Знати і розуміти освітні і навчальні стратегії та їх застосування в закладах вищої освіти Реалізувати стратегії викладання із використанням ІКТ для розширення навчальних можливостей студентів Знати і враховувати у практичній діяльності сучасні тенденції викладання у вищій освіті Знати сучасні теорії та практики викладання і навчання у вищій освіті, визначати їх переваги та обмеження
Вміння	Використовувати сучасні методи, засоби і технології викладання та оцінювання результатів навчання у вищій освіті
Комунікація	Вільно спілкуватися з питань, що стосуються сфери викладання і навчання з колегами, широкою науковою спільнотою, суспільством. Використовувати іноземну мову у професійній діяльності та дослідженнях
Відповідальність та автономія	Розробляти нові принципи і методи викладання у вищій освіті Розробляти та запроваджувати освітні програми з використанням інструментів Європейського простору вищої освіти Розробляти та запроваджувати засоби діагностики та оцінювання результатів навчання
Посада – Професор	
Дескриптор	Компетентність
Розроблення навчальних дисциплін (курсів, освітніх програм) та відповідних навчальних матеріалів	Здатність розробляти навчальний план та планувати послідовність викладу змісту і засвоєння знань студентами Здатність визначати мету і завдання навчальної дисципліни/курсу / освітньої програми Здатність встановлювати навчальні цілі, які забезпечують досяжні завдання для студентів із різними особистісними здібностями Здатність до розроблення відповідних навчальних матеріалів з дисципліни/курсу Здатність до використання в освітньому процесі розроблених навчальних матеріалів Здатність дотримуватися вимог нормативно-правових документів, що визначають вимоги до компетентностей та результатів навчання Здатність розробляти ефективні стратегії викладання Здатність демонструвати широкі знання стратегій, що можуть бути використані для розроблення освітніх програм та їх ліцензуванні й акредитації Здатність використовувати різні стратегії залучення батьків до освітнього процесу
Проведення навчальних занять (викладання і підтримка навчання студентів)	Здатність до використання в освітньому процесі системи теоретичних фахових знань Здатність до здійснення освітнього процесу Здатність до використання у процесі викладання різних методів Здатність визначати мету і завдання навчальної дисципліни і їх коригувати шляхом зіставлення проміжних результатів із запланованими Здатність планувати послідовність викладу змісту навчальної дисципліни Здатність добирати доцільні методи, засоби і форми навчання відповідно мети і завдань заняття із врахуванням специфіки змісту навчального матеріалу, індивідуальних потреб студентів Здатність розробляти і використовувати нові стратегії викладання і навчання Здатність демонструвати знання різних технічних ресурсів, у тому числі ІКТ, що сприяють кращому засвоєнню навчального матеріалу та підвищують мотивацію студентів до навчання Здатність до самооцінювання результатів застосування засобів педагогічного впливу для забезпечення якості вищої освіти Здатність демонструвати різні словесні та невербальні комунікаційні стратегії для залучення студентів до навчання
Створення та підтримка сприятливого та безпечного освітнього середовища	Здатність визначати стратегії підтримки активності студентів під час здійснення навчальної діяльності в аудиторії Здатність до організації заняття та керівництва студентською групою в аудиторії Здатність описувати стратегії та законодавчі вимоги для підтримки студентського добробуту і безпеки в межах закладу вищої освіти як під час навчального процесу, так і поза навчальний час Здатність демонструвати розуміння стратегії безпечного, відповідального та етичного використання ІКТ у навчанні та викладанні
Оцінювання результатів навчання студентів та їх обґрунтування (зворотній зв'язок) і рефлексія	Здатність демонструвати розуміння стратегій оцінювання, включаючи неформальний, формальний, діагностичний, формуючий і підсумковий підходи до оцінювання результатів навчання студентів Здатність розуміння мети забезпечення своєчасності ознайомлення студентів з їхніми результатами навчання Здатність до інтерпретації оцінки результатів навчання студента та зміни навчальної практики Здатність демонструвати розуміння модерації оцінювання результатів навчання студентів і їх підтримки Здатність демонструвати розуміння різних стратегій звітування студентами Здатність на засадах дотримання точності та надійності оцінювати вагомі досягнення студентів
Показники компетентностей професора відповідно до НРК	
Знання	Демонструвати знання і розуміння понять, термінів, змісту навчальної дисципліни і стратегій викладання Організувати послідовне викладання та ефективне навчання змісту Використовувати навчальний план для оцінювання та надання пропозиції щодо послідовності засвоєння знань, володіти методикою розроблення планів навчальних занять

	Демонструвати широкі знання, розуміння і повагу до державної історії, культури, мови Знати і розуміти освітні і навчальні стратегії та їх застосування в закладах вищої освіти Реалізувати стратегії викладання із використанням ІКТ для розширення навчальних можливостей студентів Знати і враховувати у практичній діяльності сучасні тенденції викладання у вищій освіті Знати сучасні теорії та практики викладання і навчання у вищій освіті, визначати їх переваги та обмеження
Вміння	Використовувати сучасні методи, засоби і технології викладання та оцінювання результатів навчання у вищій освіті
Комунікація	Вільно спілкуватися з питань, що стосуються сфери викладання і навчання знань з колегами, широкою науковою спільнотою, суспільством. Використовувати іноземну мову у професійній діяльності та дослідженнях
Відповідальність та автономія	Розробляти нові принципи і методи викладання у вищій освіті Розробляти та запроваджувати освітні програми з використанням інструментів Європейського простору вищої освіти Розробляти та запроваджувати засоби діагностики та оцінювання результатів навчання

Як видно з табл. 9 для НПП різних професійних рівнів, нами запропоновано такі спільні дескриптори:

- розроблення навчальних дисциплін (курсів, освітніх програм) та відповідних навчальних матеріалів;
- проведення навчальних занять (викладання і підтримка навчання студентів);
- створення та підтримка сприятливого та безпечного освітнього середовища;
- оцінювання результатів навчання студентів та їх обґрунтування (зворотній зв'язок) і рефлексія.

До визначених дескрипторів подано компетентності, перелік яких повторюється або доповнюється новими залежно від професійного рівня НПП. Спільними компетентностями для усіх професійних рівнів НПП (від асистента до професора) є: здатність визначати мету і завдання навчальної дисципліни/курсу / освітньої програми; здатність до розроблення відповідних навчальних матеріалів; здатність до використання в освітньому процесі розроблених навчальних матеріалів; здатність дотримуватися вимог нормативно-правових документів, що визначають вимоги до компетентностей та результатів навчання.

Для старшого викладача – здатність встановлювати навчальні цілі, які забезпечують досяжні завдання для студентів із різними особистісними здібностями.

Для доцента і професора специфічними компетентностями є: здатність розробляти навчальний план та планувати послідовність викладу змісту і засвоєння знань студентами; здатність розробляти ефективні стратегії викладання; здатність використовувати різні стратегії залучення батьків до освітнього процесу; здатність демонструвати широкі знання стратегій, що можуть бути використані для розроблення освітніх програм та їх ліцензуванні й акредитації та ін.

Наступною сферою професійної діяльності НПП є дослідницька. Перелік дескрипторів, компетентностей та показників відповідно до НРК подано у табл. 10.

Таблиця 10
Професійний профіль НПП різних професійних рівнів
Сфера діяльності – Дослідницька

Посада – Асистент	
Дескриптор	Компетентність
Проведення наукових досліджень	Здатність до визначення наукового завдання, обґрунтування його актуальності, мети завдань тощо
	Здатність до опрацювання нормативно-правових та наукових джерел для визначення шляхів ефективно розв'язання завдання
	Здатність ідентифікувати інформацію про поняття, явища, відносини, алгоритми дій
	Здатність до розроблення системи завдань дослідження для реалізації гіпотези дослідження
	Здатність до оцінювання ефективності розроблених умов для реалізації основних ідей дослідження
Використання наукових досліджень	Здатність до підведення підсумків; формулювання висновків наукового дослідження
	Здатність використовувати результати наукових досліджень
Публікаційна активність	Бути проактивним
Показники компетентностей асистента відповідно до НРК	
Знання	Знати інформацію про об'єкти діяльності, володіння методами описового та експериментального характеру.

	Знати закони функціонування конкретних об'єктів діяльності, достатніх для вибору й обґрунтування самостійного рішення в типових умовах.
Вміння	Ідентифікувати інформацію про поняття, явища, відносини, алгоритми дій
Комунікація	Доносити до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації. Спілкуватися з професійних питань, у тому числі іноземною мовою, усно та письмово.
Відповідальність та автономія	Вирішувати дослідницькі завдання шляхом самостійного вибору та використання типових методів діяльності в типових умовах. Нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах Продовжувати навчання зі значним ступенем автономії.
Посада – Викладач	
Дескриптор	Компетентність
Проведення наукових досліджень	Здатність до визначення наукового завдання, обґрунтування його актуальності, мети завдань тощо
	Здатність до опрацювання нормативно-правових та наукових джерел для визначення шляхів ефективно розв'язання завдання
	Здатність до розроблення мети та завдань дослідження
	Здатність до розроблення завдань дослідження для реалізації гіпотези дослідження
	Здатність до апробації розроблених завдань для реалізації гіпотези та основних ідей дослідження
	Здатність до оцінювання ефективності розроблених умов для реалізації основних ідей дослідження
	Здатність до підведення підсумків; формулювання висновків наукового дослідження
Використання наукових досліджень	Здатність використовувати результати наукових досліджень, зокрема в освітньому процесі
	Здатність використовувати сучасні засоби, методи, технології дослідження
Публікаційна активність	Бути проактивним та стимулювати ініціативність та активність інших
Показники компетентностей викладача відповідно до НРК	
Знання	Знати об'єкти діяльності, методи описового та експериментального характеру; закони функціонування конкретних об'єктів діяльності
Вміння	Ідентифікувати інформацію про поняття, явища, відносини, алгоритми дій. Розробляти мету та завдання дослідження.
Комунікація	Зрозуміло і недвозначно доносити власні наукові знання, висновки та аргументи до фахівців і нефахівців, зокрема, до здобувачів вищої освіти
Відповідальність та автономія	Вирішувати дослідницькі завдання шляхом самостійного вибору та використання типових методів діяльності в типових умовах. Нести відповідальність за внесок до професійних знань і практики. Продовжувати навчання з високим ступенем автономії.
Посада – Старший викладач	
Дескриптор	Компетентність
Проведення наукових досліджень	Здатність до визначення наукового завдання, обґрунтування його актуальності, мети, завдань тощо
	Здатність до опрацювання нормативно-правових та наукових джерел для визначення шляхів ефективно розв'язання наукового завдання
	Здатність до розроблення системи завдань наукового дослідження, гіпотези та моделей
	Здатність до апробації розробленої системи завдань, моделей для реалізації гіпотези та основних ідей дослідження
	Здатність до оцінювання ефективності розроблених моделей та умов для реалізації основних ідей дослідження
	Здатність до підведення підсумків; формулювання висновків наукового дослідження
Використання наукових досліджень	Здатність використовувати результати наукових досліджень
	Здатність критично осмислювати та використовувати дискусійні теорії і практики, що зустрічаються у сучасних дослідженнях
	Здатність використовувати сучасні засоби, методи, технології дослідження
	Здатність виявляти міждисциплінарні зв'язки у визначеній проблемі та використовувати відповідні технології, методи і засоби для їх розв'язання на засадах міждисциплінарного підходу
Публікаційна активність	Бути проактивним та стимулювати ініціативність та активність інших
Показники компетентностей старшого викладача відповідно до НРК	
Знання	Знати об'єкти діяльності, методи описового та експериментального характеру; закони функціонування конкретних об'єктів діяльності
Вміння	Ідентифікувати інформацію про поняття, явища, відносини, алгоритми дій. Розробляти мету та завдання дослідження
Комунікація	Зрозуміло і недвозначно доносити власні наукові знання, висновки та аргументи до фахівців і нефахівців, зокрема, до здобувачів вищої освіти
Відповідальність та автономія	Вирішувати дослідницькі завдання шляхом самостійного вибору та використання типових методів діяльності в типових умовах

	Нести відповідальність за внесок до професійних знань і практики Продовжувати навчання з високим ступенем автономії
<i>Посада – Доцент</i>	
<i>Дескриптор</i>	<i>Компетентність</i>
Проведення наукових досліджень	Здатність до визначення наукової проблеми, обґрунтування її актуальності, мети, завдань тощо
	Здатність до опрацювання нормативно-правових та наукових джерел для визначення шляхів ефективно розв'язання наукової проблеми
	Здатність до розроблення концепції дослідження
	Здатність до розроблення розроблених теорій, моделей, умов для реалізації основних ідей дослідження
	Здатність до апробації розроблених систем завдань для реалізації гіпотези та основних ідей дослідження
	Здатність до оцінювання ефективності розроблених теорій, моделей, умов для реалізації основних ідей дослідження
	Здатність до підведення підсумків; формулювання висновків наукового дослідження
	Здатність проводити експертизу навчальних матеріалів, методичних розробок, навчальних посібників, підручників тощо
Використання наукових досліджень	Здатність аналізувати, оцінювати, використовувати та розвивати нові наукові ідеї
	Здатність використовувати результати наукових досліджень
	Здатність критично осмислювати та використовувати дискусійні теорії і практики, що зустрічаються у сучасних дослідженнях;
	Здатність використовувати сучасні засоби, методи, технології дослідження
Публікаційна активність	Здатність виявляти міждисциплінарні зв'язки у визначеній проблемі та використовувати відповідні знання, методи і технології для їх розв'язання на засадах міждисциплінарного підходу
	Продувати нові наукові ідеї, формулювати аргументовані висновки
<i>Показники компетентностей доцента відповідно до НРК</i>	
<i>Знання</i>	Знання законів функціонування об'єктів діяльності відповідного виду зі ступенем узагальнення і глибиною достатніми для обґрунтування ефективних рішень в нестандартних мовах
<i>Вміння</i>	Вирішувати професійні завдання шляхом самостійного перетворення та використання типових методів діяльності в нестандартних умовах для отримання нових результатів
<i>Комунікація</i>	Вільно спілкуватися з питань, що стосуються сфери наукових та експертних знань з колегами, широкою науковою спільнотою, суспільством. Використовувати іноземну мову у професійній діяльності та дослідженнях
<i>Відповідальність та автономія</i>	Демонструвати значну авторитетність, інноваційність, високий ступінь самостійності, академічної та професійної доброчесності. Демонструвати відданість розвитку нових ідей або процесів у передових контекстах професійної та наукової діяльності. Здатність до безперервного саморозвитку та самовдосконалення.
<i>Посада – Професор</i>	
<i>Дескриптор</i>	<i>Компетентність</i>
Проведення наукових досліджень	Здатність до визначення наукової проблеми, обґрунтування її актуальності, мети, завдань тощо
	Здатність до опрацювання нормативно-правових та наукових джерел для визначення шляхів ефективно розв'язання наукової проблеми
	Здатність до розроблення концепції дослідження
	Здатність до розроблення теорій, моделей, умов для реалізації основних ідей дослідження
	Здатність до апробації розроблених теорій, моделей, умов для реалізації гіпотези та основних ідей дослідження
	Здатність до оцінювання ефективності розроблених теорій, моделей, умов для реалізації основних ідей дослідження
	Здатність до підведення підсумків; формулювання висновків наукового дослідження
	Здатність продукувати нові ідеї, формулювати аргументовані висновки у сфері професійної діяльності
	Здійснювати конструктивний і позитивний вплив у професійному оточенні задля досягнення спільних цілей
Використання наукових досліджень	Здатність аналізувати, оцінювати, використовувати та розвивати нові наукові ідеї
	Здатність використовувати результати наукових досліджень
	Здатність критично осмислювати та використовувати дискусійні теорії і практики, що зустрічаються у сучасних дослідженнях
	Здатність використовувати сучасні засоби, методи, технології дослідження
	Здатність виявляти міждисциплінарні зв'язки у визначеній проблемі та використовувати відповідні знання, методи і технології для їх розв'язання на засадах міждисциплінарного підходу
	Здатність проводити експертизу навчальних матеріалів, методичних розробок, навчальних посібників, підручників тощо
Публікаційна активність	Здатність здійснювати незалежні, оригінальні і придатні для публікації дослідження міжнародного рівня з різних напрямів професійної діяльності

Показники компетентностей професора відповідно до НРК	
Знання	Знати загальні закони функціонування об'єктів будь-якої природи, що дозволяє формувати та впроваджувати особисту модель дослідницької діяльності; теоретичний матеріал у відповідній професійній діяльності; технології, методи, інструменти, практики дослідницької діяльності
Вміння	Вирішувати наукові проблеми шляхом розроблення та використання нових методів діяльності для отримання результатів абсолютної новизни. Проводити наукові дослідження на відповідному рівні науки про освіту/ педагогіку і на межі предметних галузей. Використовувати критичне осмислення проблем у професійній діяльності Розв'язувати складні задачі та проблеми в умовах неповної/недостатньої інформації суперечливих вимог. Генерувати нові ідеї (креативність) для вирішення наукових проблем. Формулювати задачі моделювання та, створювати моделі явищ, об'єктів і процесів із використанням математичних методів й інформаційних технологій. Критично ставитися до широкого застосування нових знань в конкретних освітніх і професійних контекстах.
Комунікація	Вільно і компетентно спілкуватися з широким колом фахівців, зокрема найвищої кваліфікації, суспільством загалом у питаннях, що стосуються фахового напрямку, наукової та/або професійної діяльності. Вільно користуватися академічною українською та однією з мов Ради Європи в науковій (професійній) та дослідницькій діяльності.
Відповідальність та автономія	Ініціювати комплексні дослідницькі та інноваційні проекти, спрямовані на розв'язання складних соціально значущих проблем. Лідерство та самостійність під час реалізації проектів. Відповідати за наукове обґрунтування стратегічних рішень та/або розвиток наукових напрямів, якість досліджень і розробок. Керувати науковою діяльністю осіб та груп.

Отже, у професійному профілі НПП нами виділено три сфери діяльності: професійно-особистісний саморозвиток, викладацьку діяльність і дослідницьку діяльність.

Професійний профіль НПП не є переліком обов'язкових вимог професіограми НПП, за якими слід оцінювати їх знання, професійну діяльність і компетентність, або визначати професійну придатність кандидатів на посади. У відборі НПП і в оцінюванні їхньої професійної компетентності, професійний профіль можна застосовувати лише як допоміжний інструмент. Головне завдання професійного профілю НПП полягає у фактичному визначенні стадії професійного розвитку, на якій він знаходиться, щоб показати йому можливості подальшого професійного розвитку⁹⁴.

Для простеження динаміки професійного розвитку НПП закладу вищої освіти професійний профіль містить відповідні дескриптори та показники професійної компетентності. Вищий професійний рівень включає дескриптори та показники описані у попередньому рівні та розширює їх або додає нові. Загальною закономірністю професійного профілю є чим вищий академічний рівень НПП, зростає набір і складність виробничих функцій, професійних завдань, тим вищі вимоги до рівня його компетентностей (див. табл. 11).

⁹⁴ Матева Г., Вітанова А., Ташевська С. Європейський профіль професійної компетентності вчителів-мовців : довідник. Консультант-упорядник: Росснер Р. Перек. з німець.: Енде К., Мор І., Супрун Т. С. 4. URL : https://www.goethe.de/resources/files/pdf22/Europaeisches_Profilraster_fuer_Sprachlehrende_Ukrainisch.pdf.

Таблиця 11
Матриця розвитку професійних компетентностей
НПП різних професійних рівнів

<i>Компетентність</i>	<i>Асистент</i>	<i>Викладач</i>	<i>Старший викладач</i>	<i>Доцент</i>	<i>Професор</i>
Професійно-особистісний саморозвиток					
Здатність до усвідомлення потреби в саморозвитку з метою набуття додаткових професійних компетентностей	✓	✓	✓	✓	✓
Розуміння ролі професійних стандартів для педагогічних і НПП в ідентифікації освітніх потреб				✓	✓
Готовність до постійного професійного навчання				✓	✓
Здатність до планування заходів для досягнення власних цілей щодо професійного розвитку			✓	✓	✓
Розуміння відповідних механізмів професійного навчання					✓
Готовність до підтримки та супроводу колег у професійному розвитку					✓
Здатність до розроблення інновацій у науково-педагогічній діяльності					✓
Здатність до використання/поширення інновацій у науково-педагогічній діяльності			✓	✓	✓
Викладацька діяльність					
Здатність розробляти навчальний план та планувати послідовність викладу змісту і засвоєння знань студентами					✓
Здатність розробляти навчальний план				✓	✓
Здатність визначати мету і завдання навчальної дисципліни/курсу / освітньої програми	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність встановлювати навчальні цілі, які забезпечують досягні завдання для студентів із різними особистісними здібностями			✓	✓	✓
Здатність до розроблення відповідних навчальних матеріалів з дисципліни/курсу	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність до використання в освітньому процесі розроблених навчальних матеріалів	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність розробляти відповідні навчальні матеріали з дисципліни/курсу				✓	✓
Здатність використовувати в освітньому процесі розроблені навчальні матеріали				✓	✓
Здатність дотримуватися вимог нормативно-правових документів, що визначають вимоги до компетентностей та результатів навчання	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність розробляти ефективні стратегії викладання					✓
Здатність використовувати різні стратегії викладання		✓	✓	✓	✓
Здатність демонструвати широкі знання стратегій, що можуть бути використані для розроблення освітніх програм та їх ліцензуванні й акредитації				✓	✓
Здатність використовувати різні стратегії залучення батьків до освітнього процесу			✓	✓	✓
Здатність до використання в освітньому процесі системи теоретичних фахових знань	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність до здійснення освітнього процесу	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність до використання у процесі викладання різних методів	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність визначати мету і завдання навчальної дисципліни і їх коригувати шляхом зіставлення проміжних результатів із запланованими	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність планувати послідовність викладу змісту навчальної дисципліни	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність добирати доцільні методи, засоби і форми навчання відповідно мети і завдань заняття із				✓	✓

врахуванням специфіки змісту навчального матеріалу, індивідуальних потреб студентів					
Здатність розробляти і використовувати нові стратегії викладання і навчання				✓	✓
Здатність демонструвати знання різних технічних ресурсів, у тому числі ІКТ, що сприяють кращому засвоєнню навчального матеріалу та підвищують мотивацію студентів до навчання				✓	✓
Здатність до самооцінювання результатів застосування засобів педагогічного впливу для забезпечення якості вищої освіти				✓	✓
Здатність демонструвати різні словесні та невербальні комунікаційні стратегії для залучення студентів до навчання	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність демонструвати лідерство щодо просування інклюзивної та підтримуючої культури, передового досвіду у викладанні і навчанні				✓	✓
Здатність просувати новітні педагогічні знання за допомогою теоретичних, емпіричних і/або трансляційних досліджень				✓	✓
Здатність розробляти та управляти інституційними стратегіями викладання і навчання, включаючи основні процеси забезпечення якості та акредитації				✓	✓
Здатність визначати стратегії підтримки активності студентів під час здійснення навчальної діяльності в аудиторії				✓	✓
Демонструвати здатність до організації заняття та керівництва студентською групою в аудиторії	✓	✓	✓	✓	✓
Описувати стратегії та законодавчі вимоги для підтримки студентського добробуту і безпеки в межах закладу вищої освіти як під час навчального процесу, так і поза навчальний час	✓	✓	✓	✓	✓
Демонструвати розуміння стратегії безпечного, відповідального та етичного використання ІКТ у навчанні та викладанні				✓	✓
Демонструвати розуміння стратегій оцінювання, включаючи неформальний, формальний, діагностичний, формуючий і підсумковий підходи до оцінювання результатів навчання студентів				✓	✓
Демонструвати розуміння мети забезпечення своєчасності ознайомлення студентів з їхніми результатами навчання	✓	✓	✓	✓	✓
Демонструвати здатність до інтерпретації оцінки результатів навчання студента та зміни навчальної практики	✓	✓	✓	✓	✓
Демонструвати розуміння модерації оцінювання результатів навчання студентів і їх підтримки			✓	✓	✓
Демонструвати розуміння різних стратегій звітування студентами				✓	✓
Здатність на засадах дотримання точності та надійності оцінювати вагомі досягнення студентів				✓	✓
Дослідницька діяльність					
Здатність до визначення наукового завдання, обґрунтування його актуальності, мети завдань тощо	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність до опрацювання нормативно-правових та наукових джерел для визначення шляхів ефективно розв'язання завдання	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність до розроблення мети та завдань дослідження	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність до розроблення завдань дослідження для реалізації гіпотези дослідження	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність до апробації розроблених завдань для реалізації гіпотези та основних ідей дослідження	✓	✓	✓	✓	✓

Здатність до оцінювання ефективності розроблених умов для реалізації основних ідей дослідження	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність до підведення підсумків; формулювання висновків наукового дослідження	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність до визначення наукової проблеми, обґрунтування її актуальності, мети, завдань тощо				✓	✓
Здатність до опрацювання нормативно-правових та наукових джерел для визначення шляхів ефективно розв'язання наукової проблеми				✓	✓
Здатність до розроблення концепції дослідження				✓	✓
Здатність до розроблення теорій, моделей, умов для реалізації основних ідей дослідження				✓	✓
Здатність до апробації розроблених теорій, моделей, умов для реалізації гіпотези та основних ідей дослідження				✓	✓
Здатність до оцінювання ефективності розроблених теорій, моделей, умов для реалізації основних ідей дослідження				✓	✓
Здатність до підведення підсумків; формулювання висновків наукового дослідження				✓	✓
Продукувати нові ідеї, формулювати аргументовані висновки у сфері професійної діяльності				✓	✓
Здійснювати конструктивний і позитивний вплив у професійному оточенні задля досягнення спільних цілей					✓
Здатність аналізувати, оцінювати, використовувати та розвивати нові наукові ідеї					✓
Здатність використовувати результати наукових досліджень	✓	✓	✓	✓	✓
Здатність критично осмислювати та використовувати дискусійні теорії і практики, що зустрічаються у сучасних дослідженнях			✓	✓	✓
Здатність використовувати сучасні засоби, методи, технології дослідження		✓	✓	✓	✓
Здатність виявляти міждисциплінарні зв'язки у визначеній проблемі та використовувати відповідні знання, методи і технології для їх розв'язання на засадах міждисциплінарного підходу			✓	✓	✓
Здатність проводити експертизу навчальних матеріалів, методичних розробок, навчальних посібників, підручників тощо					✓
Здатність здійснювати незалежні, оригінальні і придатні для публікації дослідження міжнародного рівня з різних напрямів професійної діяльності					✓

Отже, у табл. 11 подано компетентності НПП різних професійних рівнів. Запропонована матриця дозволяє НПП, на основі самоаналізу, встановити власний професійний рівень та спланувати траєкторію подальшого професійного розвитку. Загальною закономірністю професійного профілю є чим вищий академічний рівень НПП, зростає набір і складність виробничих функцій, професійних завдань, тим вищі вимоги до рівня його компетентностей.

У Національній рамці кваліфікацій⁹⁵ під описом (дескриптором) кваліфікації вищої освіти розуміють характеристику результатів навчання, які має продемонструвати особа для присвоєння їй відповідної кваліфікації. Чинні академічні кваліфікації та посади НПП нами узгоджено відповідно до рівнів Національної рамки кваліфікацій⁹⁶ (див. табл. 12).

⁹⁵ Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 із доповненнями від 12.06.2019 № 509.

⁹⁶ Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 із доповненнями від 12.06.2019 № 509.

Таблиця 12
Відповідність рівнів НРК академічним кваліфікаціям і посадам НПП

Рівень НРК	Рівень вищої освіти	Посада	Методи діяльності	Уміння	Знання
7	Магістр (спеціаліст)	Асистент	Розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у певній галузі професійної діяльності	Поглиблені когнітивні та практичні уміння/навички, майстерність та інноваційність на рівні, необхідному для розв'язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання	Концептуальні наукові та практичні знання Критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання
8	Магістр, кандидат наук, доктор філософії	Старший викладач, Викладач	Розв'язувати складні задачі і проблеми у певній галузі професійної діяльності	Спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної діяльності з метою розвитку нових знань та процедур Здатність інтегрувати знання та розв'язувати складні задачі у широких або мультидисциплінарних контекстах Здатність розв'язувати проблеми у нових або незнайомих середовищах за наявності неповної або обмеженої інформації з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності	Спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки у сфері професійної діяльності або галузі знань і є основою для оригінального мислення та проведення досліджень Критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань
10	Доктор наук	Професор	Визначати та розв'язувати соціально значущі системні проблеми у певній галузі діяльності,	Критичний аналіз і розв'язання системних проблем з використанням дослідницьких та інноваційних методів Синтез нових комплексних ідей, зокрема у міждисциплінарних сферах і контекстах Розроблення та реалізація проектів, які дають змогу глибоко переосмислювати наявне і забезпечувати вагомий приріст нового системного знання та/або модернізацію технологій	Нові системо-утворювальні концептуальні та методологічні знання у певній та суміжних галузях науки та/або професійної діяльності, які набуті на основі особистого комплексного дослідження та є основою для розв'язання науково та/або соціально значущих системних проблем

Висновки

Аналіз освітніх нормативно-правових документів Австралії, Великої Британії, США, Нідерландів, Німеччини та наукових праць дослідників зазначених вище країн, свідчить про наявність досвіду у цих країнах щодо розроблення та впровадження професійних профілів і стандартів НПП.

1. На основі аналізу освітніх нормативних джерел досліджуваних країн, нами встановлено принципи розроблення професійних стандартів та виявлено спільне у їх структурі.

Принципами розроблення професійних стандартів досліджуваних країн є:

- навчання і викладання є студентоцентричним;
- орієнтування на компетентності;
- сприяння, підтримка, визнання та винагородження НПП за якісне викладання;
- самооцінювання та зовнішнє оцінювання професійної діяльності НПП;
- рефлексія професійних практик.

2. Спільним у структурі професійних стандартів досліджуваних країн є:

- демонстрування знань і розуміння змісту навчальної дисципліни, навчального плану та стратегії навчання;
- володіння практичними стратегіями для налагодження взаємозв'язку зі студентами та створення для них безпечного та сприятливого освітнього середовища;
- здатність працювати в різних умовах освітнього середовища;
- здійснення оцінювання студентів і демонстрування здатності до інтерпретації отриманих студентами оцінок як під час освітнього процесу, так і під час педагогічної практики;
- вміння вибирати і застосовувати відповідні види зворотного зв'язку, щоб покращити успішність студентів;
- співпраця з колегами, зовнішніми експертами і представниками громади.

Варто зауважити, що професійні стандарти Великої Британії, США й Австралії із врахуванням національної ментальності успішно впроваджено у закладах вищої освіти багатьох країн світу.

3. Враховуючи досвід розроблення професійних стандартів і профілів НПП досліджуваних країн, нами теоретично обґрунтовано розроблено професійний профіль НПП різних професійних рівнів (асистента, викладача, старшого викладача, доцента і професора) закладів вищої освіти. Професійний профіль розроблено на засадах компетентнісного підходу. Складовими професійного профілю є цілі, принципи, критерії та дескриптори професійної діяльності НПП. Нами, у професійному профілі, виділено три сфери професійної діяльності НПП: професійно-особистісний саморозвиток, викладацька діяльність і дослідницька діяльність. Професійний профіль є одним з механізмів технології професійного розвитку НПП. У професійному профілі враховані існуючі професійні рівні НПП, які узгодженості з академічними кваліфікаціями, рівнями вищої освіти та Національною рамкою кваліфікацій. Професійний профіль містить відповідні дескриптори та показники професійної компетентності для простеження динаміки професійного розвитку НПП. Вищий професійний рівень включає дескриптори та показники описані у на нижчому рівні та розширює їх або додає нові.

4. Професійний профіль НПП закладів вищої освіти України розроблено із врахуванням зарубіжного досвіду орієнтуючись на такі принципи:

- забезпечення визнання якісного викладання;
- заохочення НПП прагнути до вищого рівня ефективності;
- орієнтація на результати навчання, щоб забезпечити міцний зв'язок між стандартами вищої освіти і професійними стандартами;
- орієнтування на компетентності;
- акумулятивність характеру дескрипторів;
- самооцінювання та зовнішнє оцінювання НПП;
- рефлексія професійних практик НПП;
- відкритість профілю НПП.

5. Запропонований професійний профіль НПП різних професійних рівнів закладів вищої освіти України може бути реальним інструментарієм який дає можливість:

- НПП самостійно оцінити та унаочнити свої професійні уміння, навички та компетентності;
- закладам вищої освіти скласти індивідуальні або групові профілі професійної компетентності своїх НПП, відповідно до визначених дескрипторів та показників для кожного професійного рівня;
- закладам вищої освіти визначити нагальні потреби у підвищенні кваліфікації НПП та допомогти розробити для них індивідуальні програми підвищення кваліфікації та професійного розвитку;
- закладам вищої освіти підвищити якість викладання НПП і підвищити їх мобільність.

Крім того, професійний профіль може бути використаний для:

- визначення єдиних вимог до змісту та рівня професійної компетентності НПП різних професійних рівнів;
- визначення змісту та рівня професійної кваліфікації НПП різних професійних рівнів;
- проведення сертифікації, атестації професійної кваліфікації та професійної діяльності НПП різних професійних рівнів;
- розроблення професійного стандарту НПП для різних професійних рівнів;
- розроблення програм підготовки та професійного розвитку НПП різних професійних рівнів.

Вважаємо, що впровадження професійного профілю НПП у закладах вищої освіти України сприятиме підвищенню якості вищої освіти та вмотивованості НПП до постійного професійного розвитку.

Список використаних джерел

1. Баскервіль С. , Маклеод Ф., Сондерс Н. Система вищої освіти у Великій Британії та міжнародні університетські зв'язки. Довідник для університетів світу. UK HE International and Europe Unit, 2011. 52 с.
2. Бельмаз Я. Професійні стандарти викладачів вищої школи у Великій Британії та США. Гуманізація навчально-виховного процесу. Спецвип. 5. Слов'янськ. 2010. С. 9–17.
3. Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю. Концепция оценивания квалификации. *Образование и наука*. 2017. № 10. С. 46–47.
4. Бульвинская О.И. Сущность и структура коммуникативной компетентности преподавателей университетов в условиях интеграции высшего образования и науки. *Pedagogika. Nowoczesne badania podstawowe i stosowane*. Sopot. Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2017. С. 46–51.
5. Горкова О.В., Фалько Л.Ю. Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России. *Вестник ВГКЭС*. 2015. № 5. С. 93–102.
6. Дівінська Н.О. Роль іншомовної компетентності у професійній діяльності науково-педагогічного працівника. *Історико-педагогічні студії : науковий часопис.* / гол.ред. Н.М. Дем'яненко. К. : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2018. Вип. 11–12. С. 43–45.
7. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0611323-12>
8. Жабенко О.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників у галузевих університетах України. *Молодий вчений*. 2018. № 8 (60). С. 143–149.
9. Закон України «Про вищу освіту» : чинне законодавство : (офіційний текст). К. : Паливода А.В., 2014. 20 с. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
10. Зварич І.М. Теоретичні і методичні засади оцінювання професійної діяльності викладачів у вищих навчальних закладах США (друга половина ХХ – початок ХХІ століття) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : 13.00.01. Київ, 2014. 42 с. (Дата звернення 17.04.2018).
11. Калашнікова С. Професійний розвиток керівників вищих навчальних закладів: аналіз провідного зарубіжного досвіду. *Проблеми освіти*. 2013. № 74. Ч. 1. С. 11–22.
12. Калашнікова С. Розвиток ЄПВО: виклики і перспективи. Університетська автономія та врядування у вищій освіті Презентація. 18 жовтня 2018 р.
13. Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу сучасного університету: основи та інструменти: навч. посіб. К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 44 с.
14. Класифікатор професій ДК 003:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України та ін. URL : <https://buhgalter911.com/uk/spravochniki/klassifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kp-950586.html>.
15. Козак О.М. Оцінка роботи викладача як елемент системи забезпечення якості вищої освіти. *Економічний часопис-XXI*. 2011. № 7-8. С. 36–39. URL : <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/47815/11-Kozak.pdf?sequence=1>.
16. Крылова О.Н. «Профиль компетенций» преподавателя высшей школы как инструмент его профессионального развития / Человек и образование. 2016. № 2 (47). С. 11–14. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly>.
17. Ларионова М.А. Стратегия профессионального развития преподавателя. *Омский научный вестник. Психологические и педагогические науки*. 2009. № 1 (75). С. 129–133. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly>.

18. Лумпієва Т.П., Волков О.Ф. Оцінка якості діяльності викладача. URL : http://194.44.242.244/Portal/oc_Gum/Npdntu_pps/2009_3/lumpieva.pdf.
19. Матева Г., Вітанова А., Ташевська С. Європейський профіль професійної компетентності вчителів-мовців: довідник. Консультант-упорядник: Росснер Р. Перек. з німец.: Енде К., Мор І., Супрун Т.
20. Машукова Н.А. Профессиональный стандарт и его назначение. Энергия промышленного роста. 2008. № 4. С. 4-6.
21. Мельник С.В. Матросов В.Д., Сташків Т.О., Косухіна Т.В. Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісний підходом. Луганськ, [Б. в], 2012 . 56 с.
22. Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341>.
23. Національний освітній глосарів: вища освіта. Автор-укладачів: В.М. Захарченко, С.А. Калашнікова, В.І. Луговий, А.В. Ставицький, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова. друге видання, перер. і допов. Київ, 2014. 100 с.
24. Національний університет водного господарства та природокористування (НУВГП) / офіційний сайт. URL : <http://nuwm.edu.ua/>
25. Паризьке комюніке. Париж, 25 травня 2018 р. Переклад за підтримки проекту ЄС «Національний Еразмус+ офіс в Україні». 2018, 48 с.
26. Петерсен А. В., Йепсен М. Доклад «Подход и опыт разработки профессиональных стандартов в Германии». Фленсбург, 2015. 48 с.
27. Порядок оцінювання ефективності діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів та університету в цілому Національний університет водного господарства та природокористування. Рівне, НУВГП, 2014. 16 с.
28. Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів : наказ Міністерства освіти і науки України від 01.06.2013 № 655. URL : nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2015.
29. Про затвердження методики розроблення професійних стандартів : наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 № 74. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>
30. Про затвердження переліку посад педагогічних і науково-педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963 зі змінами і доповненнями від 06.05.2001 № 432.
31. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
32. Розробка стандартів. URL : <https://ate1.org/standards-development&xid=17259,15700022,15700124,15700149,15700186,15700191,15700201,15700214&usg=ALkJrhggV3fTYfVtuSRjok28H1bfCOOKmg>.
33. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). К.: ТОВ «ЦС», 2015. 32 с. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). К. : CS Ltd., 2015. 32 p. URL : http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/standards-and-guidelines_for_qa_in_the_ehea_2015.pdf.
34. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х част. О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. – К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Teor_i_tehno_l_roz_v_np_pracivnikiv_IVO-2017-131p_avtors-kolektiv.pdf
35. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х част. Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред.О.

- Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_analitich_IVO-2018-105p_avtors-kolektiv.pdf
36. Ткаченко О.Б. Оцінювання якості професійно-педагогічної діяльності викладачів у США на сучасному етапі розвитку вищої школи. *Психолого-педагогічні аспекти формування національної еліти*. С. 248–260. URL : <http://www.kpi.kharkov.ua/archive>.
 37. Третьякова Н.В., Федоров В.А. Многомерный анализ качества профессиональной деятельности преподавателя высшей школы. *Сибирский педагогический журнал*. 2015. № 3. С. 74–78. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly>.
 38. Чорнойван А.П. Формирование и развитие карьерных ориентаций преподавателей высших учебных заведений. *Молодой ученый*. 2017. № 5. С. 450–454.
 39. Ярошенко О.Г. Дослідницька компетентність науково-педагогічного працівника і її розвиток в умовах інтеграції вищої освіти і науки. Проблеми освіти: збірник наукових праць. Вінниця: ТОВ «Нілан – ЛТД», 2018. Вип. 88. Ч. 2. С. 339–347.
 40. Australian University Teaching & Criteria & Standards. (Lecturer (B)). URL: <http://uniteachingcriteria.edu.au/framework/career-promotions/indicative-standards-promotional-level/new-lecturer-b/>).
 41. Birman, B., Desimone, L., Porter, A., & Garet, M. Designing professional development that works. *Educational Leadership*. (2000). 57(8), 28–33. URL : https://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed.../el200005_birman.pdf.
 42. Competence Instrument for the Dutch Universities. URL : <https://www.maastrichtuniversity.nl/support/um-employees/you-and-your-work/personal-development/competence-instrument-dutch-universities>
 43. Denise Chalmers* & Lynne Hunt. Evaluation of teaching. HERDSA. Review of Higher Education. 2016. Vol. 3. URL : <http://www.herdsa.org.au/herdsa-review-higher-education-vol-3/25-55>.
 44. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth : Communication from the European Commission, Brussels, 3.3.2010. – COM (2010) 2020 final. 34 p. URL : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>
 45. Glaister Paul & Glaister Elizabeth M. Standards of university teaching. URL: https://www.heacademy.ac.uk/system/files/msor_13-2-9.pdf2013
 46. Goe L., Bell C., Little O. Approaches to Evaluating Teacher Effectiveness: A Research Synthesis. 2008. URL: <https://www.wested.org/wp-content/uploads/goe-research-synthesis.pdf>.
 47. Heller I., Kirsten L. Daehler R., Nicole Wong, Mayumi Shinohara and Luke W. Miratrix. Differential Effects of Three Professional Development Models on Teacher Knowledge and Student Achievement in Elementary Science. *Journal of Research in Science Teaching*. 2012. 49. № 3. P. 333–362.
 48. InTASC Model Core Teaching Standards: A Resource for State Dialogue. URL : http://www.ccsso.org/resources/programs/interstate_teacher_assessment_consortium_%28intasc%29.htm).
 49. Melbourne Declaration on Educational Goals for Young Australians, 2008. URL : http://www.curriculum.edu.au/verne/resources/National_Declaration_on_the_Educational_Goals_for_Young_Australians.pdf.
 50. National Professional Standards for Teachers February. 2011. URL : https://cpb-ap-se2.wpmucdn.com/global2.vic.edu.au/dist/4/27581/files/2014/07/AITSL_National_Professional_Standards_for_Teachers-159dqgr.pdf.

51. Scheerens J. Teachers' professional development. Europe in international comparison. An analysis of teachers' professional development based on the OECD's Teaching and Learning International Survey (TALIS). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union, 2010. 204 p.
52. The The University of Edinburgh. URL : <https://www.ed.ac.uk/>
53. The University of Queensland, UQ. URL : <https://www.uq.edu.au/>
54. The University of Edinburgh. University Teacher Criteria. URL : <https://www.sheffield.ac.uk/hr/careerpathways/teaching/teacher>.
55. The University of Queensland, UQ. Indicative standards by criteria. URL: <https://www.uq.edu.au>
56. UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education. HEFCE, 2011. 8 p. URL : <https://www.heacademy.ac.uk/ukpsf>.

1.2. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: моделі і технологія

*Олександр Жабенко,
кандидат наук з державного управління,
провідний науковий співробітник,
Відділ інтеграції вищої освіти і науки,
Інститут вищої освіти НАПН України,
ORCID ID 0000-0001-5257-1743
<https://orcid.org/0000-0001-5257-1743>*

У розділі розкрито сутність основних понять та підходи до побудови моделей та їх класифікації. В основу класифікації покладено вимір, що пов'язаний із: професійним розвитком у певному виді діяльності (педагогічна, дослідницька, методична, організаційна); формою професійного розвитку (інституційна, на робочому місці тощо). Виділено й охарактеризовано моделі професійного розвитку науково-педагогічних працівників України (науково-теоретична (академічна); практично-наукова; практична), Республіки Казахстан (науково-теоретична (академічна); практична) та Королівства Нідерландів (дослідницько-освітня).

Визначено основні етапи технології професійного розвитку науково-педагогічних працівників: конкурсний відбір і планування діяльності науково-педагогічних працівників; науково-педагогічна діяльність; моніторинг (оцінювання) діяльності науково-педагогічних працівників (зворотній зв'язок); визначення потреби у проходженні навчання; навчання науково-педагогічних працівників за визначеними цілями; мотивація науково-педагогічних працівників.

Актуальність проблеми професійного розвитку науково-педагогічних працівників

У сучасному світі все більшого значення набуває реалізація принципу «навчання протягом життя» (lifelong learning). Для науково-педагогічних працівників його реалізація передбачає необхідність постійного професійного розвитку, адже компетентності, одержані науково-педагогічним працівником під час підготовки, не можуть бути актуальними протягом усієї кар'єри викладача, тож постає необхідність оновлення знань, умінь, навичок НПП та підвищення рівня здатності їх застосування у своїй професійній діяльності. Метою професійного розвитку науково-педагогічних працівників є вдосконалення і примноження компетентностей, необхідних для реалізації їх професійної діяльності і як наслідок – підвищення конкурентоспроможності у середовищі науково-педагогічних працівників як Європейського освітньо-наукового простору так і Міжнародного (світового) освітньо-наукового простору.

У цьому аспекті актуальною є проблема вибору (побудови) моделей професійного розвитку науково-педагогічних працівників та організації процесу професійного розвитку відповідно як до потреб науково-педагогічних працівників у досягненні належного професійного рівня, так і потреб університетів у забезпеченні висококваліфікованими працівниками й ефективному використанні праці науково-педагогічних працівників.

Категоріальний апарат дослідження проблеми професійного розвитку науково-педагогічних працівників

Науково-педагогічні працівники – особи, які працюють за основним місцем роботи у закладах вищої освіти й професійно забезпечують педагогічний і науковий процес цих закладів.

Відповідно до назви, основними складовими діяльності цих працівників є дві – наукова й педагогічна. Проте, у різних країнах кількість основних складових їх діяльності може бути різною¹.

У нашому дослідженні ми розглядаємо основні види посад науково-педагогічних працівників університетів України: професор; доцент; старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист^{2; 3; 4}.

Відбір на посади НПП проводиться за конкурсом. В Україні на посади професорів і доцентів, як правило, обирають осіб, які мають наукові ступені чи вчені звання, а на інші посади можуть претендувати особи із магістерським ступенем⁵. Однак, статутом закладу вищої освіти можуть встановлюватися додаткові вимоги до осіб, які беруть участь у конкурсі на заміщення посад науково-педагогічних працівників.

Законодавством передбачені ряд прав і обов'язків науково-педагогічних працівників, що стосуються підвищення професійної компетентності. *Право* на:

- забезпечення підвищення свого професійного рівня, встановленого законодавством, нормативними актами закладу вищої освіти, умовами індивідуального трудового договору та колективного договору;

- перепідготовку, підвищення кваліфікації (у тому числі й стажування) як в Україні так і за кордоном не рідше одного разу на п'ять років;

- 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.

Обов'язками є: підвищувати професійний і загальнокультурний рівні, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію^{6; 7}.

Позитивними наслідками реалізації права (виконання обов'язку) можуть бути:

- «підвищення професійного рівня науково-педагогічного працівника; укладення нового трудового договору з науково-педагогічним працівником; обрання на вищу посаду за конкурсом»⁸;

¹ В Україні науково-педагогічні працівники повинні за основним місцем роботи провадити чотири основні види діяльності: навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну [Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 09.08.2019, підстава – № 2745-VIII). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>]. У Республіці Казахстан виділяються шість основних видів діяльності науково-педагогічних працівників: освітня, навчально-методична, науково-дослідна, виховна, профорієнтаційна, організаційно-методична [Обзор системы высшего образования. Казахстан. 2017. 36 с. С. 22. URL : <http://www.erasmusplus.kz/attachments/article/162/Высшее-образование-в-Казахстане.pdf>; Отчет о самооценке образовательных программ 5B030200 – «Международное право» на предмет соответствия критериям стандартов специализированной национальной аккредитации Независимого агентства по аккредитации и рейтингам за 2009–2010 уч. г., 2010–2011 уч. г., 2011–2012 уч. г., 2012–2013 уч.г., 2013–2014 уч.г. / Карагандинский государственный университет им. академика Е.А. Букетова. Караганда, 2014. С. 164 с. С. 83. URL : <https://studfile.net/preview/2040141>]. У Нідерландах виділяються два основні види діяльності науково-педагогічних працівників – освітня і наукова. На НПП покладається відповідальність за розробку своєї дисципліни та її змістовне наповнення відповідно до визначених виконавчою радою університету вимог до викладання та оцінювання [Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek : Wet van 8 oktober 1992. Art. 9.19, 10.3f, 11.9. URL : <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005682/2018-09-19>].

² Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 09.08.2019, підстава – № 2745-VIII). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

³ Професор, асоційований професор (доцент), старший викладач, викладач (асистент) (Казахстан) [Квалификационные характеристики профессорско-преподавательского состава, утверждены решением ученого совета (протокол № 10 от 29.05.2019) / YESSENOV UNIVERSITY. Актау, 2019. URL : <http://yu.edu.kz/kvalifikatsionnyie-harakteristiki-pps>].

⁴ У Нідерландах такі посади віднесені до групи «академічний персонал» (academic personnel): професор (hoogleraar), доцент (universitair hoofddocent, universitair docent), викладач (docent), асистент (onderzoeksassistent) (Нідерланди) [Academic ranks in the Netherlands. URL : https://en.wikipedia.org/wiki/Academic_ranks_in_the_Netherlands].

⁵ У Нідерландах обов'язковою кваліфікаційною вимогою для зайняття посади НПП є наявність наукового ступеня (PhD). У Казахстані умовою обрання на посади професорів і доцентів є наявність наукового ступеня чи вченого звання, а на інші посади – магістерського ступеня (однак, ще є можливість розпочати діяльність на посаді асистента за наявності вищої освіти (кваліфікація бакалавра) та стажу роботи за спеціальністю не менше 3 років).

⁶ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII (із змінами; у редакції від 09.08.2019, підстава – № 2745-VIII). URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

⁷ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 09.08.2019, підстава – № 2745-VIII). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

⁸ Жабенко О.В. Підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників: право чи обов'язок. *Молодий вчений*. 2017. № 10. С. 432–438. С. 436. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_10_100.

- 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)⁹.

Негативними наслідками не реалізації права (не виконання обов'язку) можуть бути:

- «невідповідність професійного рівня науково-педагогічного працівника кваліфікаційним характеристикам посад науково-педагогічних працівників (вирішення цього питання покладено на конкурсну комісію вищого навчального закладу)»¹⁰;

- втрата можливості участі в конкурсі на вищу посаду чи припинення трудового договору з НПП.

Професійний розвиток науково-педагогічних працівників – безперервна, свідомо, цілеспрямована реалізація потенціалу суб'єкта професійної діяльності після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, через оновлення, розвиток й удосконалення компетентностей та досвіду необхідних для забезпечення освітньо-наукового процесу університетів шляхом неперервної професійної освіти (вища освіта, післядипломна освіта, підвищення кваліфікації тощо), самоосвіти та професійної діяльності^{11 ; 12; 13 ; 14}.

Професійний розвиток починається після здобуття вищої (післядипломної) освіти, тобто фактично із моменту початку професійної діяльності на посадах НПП. Він має гарантувати гармонійне удосконалення компетентностей, необхідних для провадження навчальної, методичної, наукової та організаційної діяльності за основним місцем роботи.

Реалізація професійного розвитку НПП є важливою умовою ефективної діяльності університету і реалізації стратегії його розвитку¹⁵, а також інструментом поглиблення змісту вищої освіти й розширення освітніх пропозицій¹⁶.

Вчені ради університетів самостійно визначають організаційні питання планування та проведення підвищення кваліфікації НПП, які за основним місцем роботи працюють у цих закладах.

Підвищення кваліфікації НПП здійснюється згідно з планом підвищення кваліфікації університету на рік. Однак, НПП мають право підвищувати кваліфікацію й поза межами такого плану¹⁷.

Із 2019 року встановлено обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації НПП в годинах та/або кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (далі – ЄКТС). Обсяг підвищення кваліфікації НПП протягом 5 років не може бути меншим, ніж 6 кредитів ЄКТС¹⁸.

Професійний розвиток НПП повинен здійснюватися у контексті кадрової політики університету й з урахуванням інтересів і здібностей кожного НПП. Професійний розвиток окрім спеціальної освіти (за освітньо-науковими, науковими програмами, програмам підвищення кваліфікації, на семінарах, практикумах тощо) для здобуття знань, умінь, навичок, обміну досвідом, переважно здійснюється у практичній діяльності¹⁹.

⁹ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 09.08.2019, підстава – № 2745-VIII). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

¹⁰ Жабенко О.В. Підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників: право чи обов'язок. *Молодий вчений*. 2017. № 10. С. 432–438. С. 436. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_10_100.

¹¹ Борова Т. Формування вмінь щодо професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на засадах освітнього коучингу. 12 с. С. 5. URL : <http://tme.uomo.edu.ua/docs/5/11borbec.pdf>.

¹² 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. с. 1235.

¹³ Енциклопедія освіти. 2008. 1040 с.

¹⁴ Окіс О.Я. Проблеми професійного розвитку державних службовців. *Актуальні проблеми державного управління*. 2009. № 1. С. 195–204. С. 6. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2009_1_27.

¹⁵ Вознюк А.В. Професійний розвиток персоналу як важлива умова забезпечення розвитку організації. *Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць* / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. Т. 1. Ч. 28. с. 177. URL : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znpip/1/2010_28/Voznuk.pdf [3,2.1]

¹⁶ Мукан Н. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників університетів: досвід США. *Педагогічна освіта і наука в умовах класичного університету: традиції, проблеми, перспективи : зб. наук. праць* / за ред.: М.Б. Євтух [та ін.]; Нац. акад. пед. наук України, Львівський нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2013. Т. 1 : Підготовка педагогічних кадрів у вищій школі: виклики, проблеми, динаміка змін. 2013. С. 380–386. С. 380. URL : http://pedagogy.lnu.edu.ua/departments/pedagogika/periodic/pedos3t/tom1/40_mukan.pdf.

¹⁷ Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджено постановою КМУ від 21.08.2019 № 800. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-п>.

¹⁸ Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджено постановою КМУ від 21.08.2019 № 800. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-п>.

¹⁹ Окіс О.Я. Проблеми професійного розвитку державних службовців. *Актуальні проблеми державного управління*. 2009. № 1. С. 195–204. С. 8. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2009_1_27.

Модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників – уявний опис (схема, система), що відтворює будову і функціонування процесу професійного розвитку НПП для пояснення, глибшого розуміння або одержання нових знань про нього.

Модель є суб'єктивним відображенням реального процесу (явища, оригіналу). Це відображення може бути: «цільовим; абстрактним/реальним; спрощеним; істинним/помилковим; адекватним»²⁰.

Дослідження процесу професійного розвитку НПП може здійснюватися шляхом застосування методу моделювання, при якому конкретний об'єкт досліджень замінюється іншими, подібними до нього (моделями)^{21; 22; 23}.

Учені виділяють наступні функції моделей²⁴:

- нормативна (дає змогу порівнювати явище (процес) з іншим, більш дослідженим);
- систематизувальна (дає можливість розглядати дійсність у сукупності явищ);
- конкретизувальна (дає змогу розробити і обґрунтувати теорію);
- пізнавальна (спрямована на розгляд наукових та прикладних завдань).

Дослідження моделі професійного розвитку допомагає: формулювати й уточнювати мету професійного розвитку; здійснювати моніторинг процесу професійного розвитку НПП; конкретизувати вимоги заінтересованих сторін до знань, умінь, навичок і особистісних рис фахівців у вигляді набутих компетентностей; активізувати зворотній зв'язок й спрямувати НПП до саморозвитку²⁵.

Технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників – створення, визначення й застосування процесу організації професійного розвитку, з урахуванням технічних і людських ресурсів та їх взаємодії; сукупність організаційних рішень, принципів, способів (моделей, засобів, методів, прийомів) і керуючого впливу, що визначають послідовність процесу професійного розвитку і дозволяють успішно реалізовувати поставлені цілі професійного розвитку із можливістю їх оцінювання^{26 ; 27; 28; 29}.

Технологія професійного розвитку складається із набору засобів і методів дослідження визначених університетом цілей (методи і засоби збору й обробки інформації), умов, у яких діяльність повинна втілюватися (принципи організації й управління процесом професійного розвитку; система контролю; організаційні форми) та засобів здійснення цієї діяльності (прийоми ефективного впливу на науково-педагогічних працівників; наявність відповідних засобів). Проектування технології професійного розвитку передбачає розробку методик, що описують реалізацію професійного розвитку за окремими його елементами³⁰.

До основних компонентів технології відносяться³¹:

²⁰ Поняття про моделювання систем, класифікації підходів і методів моделювання. URL : http://stud.com.ua/24997/menedzhment/ponyattya_modelyuvannya_sistem_klasifikatsiyi_pidhodiv_metodiv_modelyuvannya.

²¹ Словник іншомовних слів: 23000 слів та термінологічних словосполучень. К., 2000. 1018 с. С. 649.

²² 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. С. 683.

²³ Словник термінів і понять з педагогіки вищої школи : посібник / В.В. Приходько, В.В. Малий, В.Л. Галацька, М.А. Мироненко. Дніпропетровськ, 2005. 181 с. С. 80.

²⁴ Пикельная В.С. Теория и методика моделирования управленческой деятельности (школоведческий аспект) : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 «Теория и история педагогики». Кривой Рог, 1993. 374 с. С. 263.

²⁵ Шапран Ю. Педагогічне моделювання у процесі формування педагогічної компетентності майбутнього вчителя біології. *Рідна школа*. 2012. № 12. С. 39–43. С. 41.

²⁶ Гончаренко С. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 374 с. С. 331.

²⁷ Томашевський О.М., Цегелик Г.Г., Вітер М.Б., Дудук В.І. Інформаційні технології та моделювання бізнес-процесів : навч. посіб. К. : «Вид-во «Центр учбової літератури», 2012. 296 с. С. 6. URL : [http://flightcollege.com.ua/library/3 ТЕХНИКА И ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ/32 РАДИОЭЛЕКТРОНИКА/32.973 ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА/32.973 ЭЛЕКТРОННЫЕ ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫЕ МАШИНЫ/\[Tomashevsky O.M.\] Informaciini tehnologii ta\(BookFi.org\).pdf](http://flightcollege.com.ua/library/3 ТЕХНИКА И ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ/32 РАДИОЭЛЕКТРОНИКА/32.973 ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА/32.973 ЭЛЕКТРОННЫЕ ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫЕ МАШИНЫ/[Tomashevsky O.M.] Informaciini tehnologii ta(BookFi.org).pdf).

²⁸ Сурмін Ю.П. Майстерня вченого : підручник для науковця. К. : Навч.-метод. центр «Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2006. 302 с. С. 300.

²⁹ Словник термінів і понять з педагогіки вищої школи : посібник / В.В. Приходько, В.В. Малий, В.Л. Галацька, М.А. Мироненко. Дніпропетровськ, 2005. 181 с. С. 112–113.

³⁰ Словник термінів і понять з педагогіки вищої школи : посібник / В.В. Приходько, В.В. Малий, В.Л. Галацька, М.А. Мироненко. Дніпропетровськ, 2005. 181 с. С. 112–113.

³¹ Томашевський О.М., Цегелик Г.Г., Вітер М.Б., Дудук В.І. Інформаційні технології та моделювання бізнес-процесів : навч. посіб. К. : «Вид-во «Центр учбової літератури», 2012. 296 с. С. 6. URL : [http://flightcollege.com.ua/library/3 ТЕХНИКА И ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ/32 РАДИОЭЛЕКТРОНИКА/32.973 ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА/32.973 ЭЛЕКТРОННЫЕ ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫЕ МАШИНЫ/\[Tomashevsky O.M.\] Informaciini tehnologii ta\(BookFi.org\).pdf](http://flightcollege.com.ua/library/3 ТЕХНИКА И ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ/32 РАДИОЭЛЕКТРОНИКА/32.973 ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА/32.973 ЭЛЕКТРОННЫЕ ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫЕ МАШИНЫ/[Tomashevsky O.M.] Informaciini tehnologii ta(BookFi.org).pdf).

- мета реалізації процесу;
- предмет, що підлягає технологічним змінам;
- способи і методи впливу;
- засоби технологічного впливу;
- впорядкованість і організація.

Технологія професійного розвитку містить декілька етапів:

- виникнення необхідності професійного розвитку;
- логічне оброблення ідеї;
- реалізація професійного розвитку.

На сьогодні важливим питанням в організації професійного розвитку є питання опису професійних компетентностей НПП (стандартів професійного розвитку). Його вирішення дозволить цілеспрямовано формувати навчальні програми, методичне забезпечення та будувати дидактичні процеси для професійного розвитку НПП ³².

³² Словник термінів і понять з педагогіки вищої школи : посібник / В.В. Приходько, В.В. Малий, В.Л. Галацька, М.А. Мироненко. Дніпропетровськ, 2005. 181 с. С. 112–113.

Моделі професійного розвитку науково-педагогічних працівників

У нашому дослідженні опису моделей професійного розвитку науково-педагогічних працівників передували:

- обґрунтування теоретичних основ розроблення моделей професійного розвитку науково-педагогічних працівників (підходи, принципи, структура, класифікація)³³;
- виявлення особливостей процесу професійного розвитку науково-педагогічних працівників³⁴;
- розкриття прав та обов'язків науково-педагогічних працівників відносно професійного розвитку³⁵;
- виділення практик моделювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників³⁶.

У цьому дослідженні ми акцентуємо увагу на обґрунтуванні моделей професійного розвитку науково-педагогічних працівників в Україні, через призму досвіду зарубіжних країн (Казахстан, Нідерланди), та технології професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Моделі професійного розвитку науково-педагогічних працівників в Україні

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

Відповідно до Закону «Про вищу освіту»³⁷ науково-педагогічні працівники повинні підвищувати рівень професійної компетентності відповідно до основних видів діяльності³⁸:

- навчальна діяльність (діяльність пов'язана із проведенням навчальних занять для здобувачів освіти) – 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 отримання, систематизацію та поширення методичних знань (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,

³³ Жабенко О.В. Моделі професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах* / Авт. кол.: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с. С. 32–54. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Teor_i_tehno_l_rozv_np_pracivnikiv_IVO-2017-131p_avtors-kolektiv.pdf.

³⁴ Жабенко О.В. Особливості професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України. *Молодий вчений*. 2017. № 7 (47). С. 284–289. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_7_64.

³⁵ Жабенко О.В. Підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників: право чи обов'язок. *Молодий вчений*. 2017. № 10 (50). С. 432–438. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_10_100.

³⁶ Жабенко О. Моделювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: вітчизняні та зарубіжні практики. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах* / Авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. С. 24–37. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_analitich_IVO-2018-105p_avtors-kolektiv.pdf.

³⁷ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 09.08.2019, підстава – № 2745-VIII). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

³⁸ Жабенко О.В. Підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників: право чи обов'язок. *Молодий вчений*. 2017. № 10. С. 432–438. С. 433. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_10_100.

виховної діяльності університету, координації навчально-виховної і науково-методичної складової на всіх рівнях та підвищення ефективності освітнього процесу) – (самоосвіта; практичний досвід, неформальна освіта).

Використання компаративної методології (одиничне-особливе-загальне) дало нам змогу обґрунтувати сучасні організаційні моделі професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

У кожній країні професійний розвиток НПП організовується по-своєму, із урахуванням своїх історичних традицій, особливостей управління, механізмів регулювання освіти тощо. В Україні професійний розвиток НПП здійснюється з використанням значної кількості моделей. Ми у своєму дослідженні також спробуємо виокремити моделі професійного розвитку НПП. В основу нашої класифікації ми покладемо вимір, що буде пов'язаний із: а) професійним розвитком у певному виді діяльності (педагогічна, дослідницька, методична, організаційна); б) формою професійного розвитку (інституційна, на робочому місці тощо).

Відповідно до Закону «Про вищу освіту», науково-педагогічні працівники можуть підвищувати професійну компетентність на таких рівнях освіти³⁹:

- 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 кваліфікацій⁴⁰.

Складниками освіти дорослих є⁴¹:

- 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.

НПП можуть здійснювати професійний розвиток в університетах, академіях, відповідних структурних підрозділах закладів вищої освіти, наукових, навчально-наукових установах, що здійснюють відповідну освітню діяльність, спрямовану на підвищення рівня професійної компетентності (діють аспірантура (докторантура), проводяться курси підвищення кваліфікації, здійснюється стажування тощо).

На основі цього виділяємо наступні моделі професійного розвитку НПП:

1) науково-теоретична (академічна);

2) практично-наукова;

3) практична;

Погоджуючись із думкою фахівців Волинського інституту післядипломної педагогічної освіти, вважаємо, що основними умовами реалізації моделі професійного розвитку є⁴²:

- використання інноваційних форм і технологій у навчанні дорослих;

- урахування категорій і рівня професійної компетентності НПП при виборі організаційних форм і педагогічних технологій;

- побудови навчального процесу відповідно до специфіки відповідного освітнього середовища;

- урахування професійного профілю при визначенні змісту навчання;

- застосування програмно-проектного підходу у визначенні змісту і технологій навчального процесу;

- побудови навчальної діяльності на основі використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій.

³⁹ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 09.08.2019, підстава – № 2745-VIII). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

⁴⁰ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII (із змінами; у редакції від 09.08.2019, підстава – № 2745-VIII). URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

⁴¹ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII (із змінами; у редакції від 09.08.2019, підстава – № 2745-VIII). URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

⁴² Професійний розвиток педагогів в умовах освітнього середовища післядипломної освіти. С. 3. URL : http://vippp.org.ua/files/scientific-work/1/Науково-дослідний_проект.pdf.

Науково-теоретична (академічна) модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників

У моделі ми розглядаємо умову, коли особа зі ступенем магістра розпочинає науково-педагогічну діяльність. Магістерський ступінь (без стажу науково-педагогічної роботи) дає право розпочинати професійну діяльність на посаді асистента. У період набору до аспірантури асистенти мають право проходити вступні випробування до аспірантури (відсутність стажу практичної діяльності не є перешкодою для вступу до аспірантури). Схематично дана модель зображена на рисунку 1.

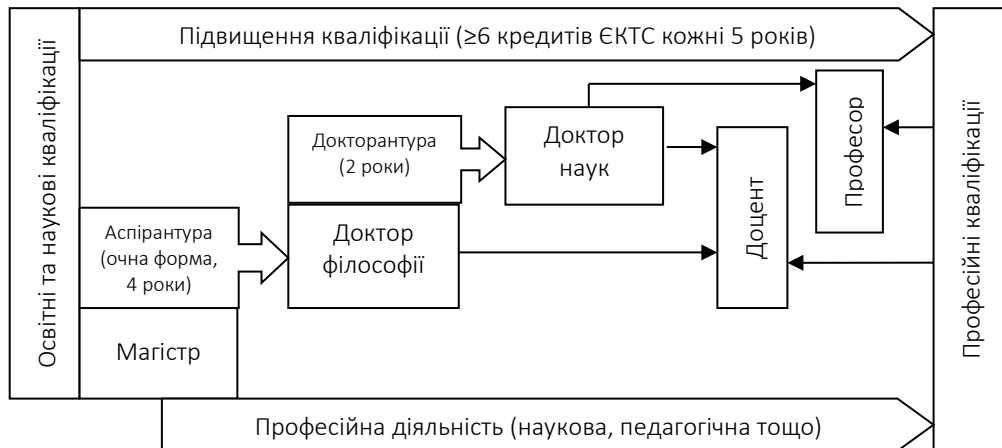


Рис. 1. Науково-теоретична (академічна) модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників

Модель передбачає переважно формальну освіту на освітньо-науковому і науковому рівнях вищої освіти через, відповідно, навчання в аспірантурі і підготовку в докторантурі з метою якнайшвидшого здобуття наукових кваліфікацій – доктора філософії і доктора наук. Відповідно до українського законодавства, особа може здобути ступінь доктора наук (попутно здобувши ступінь доктора філософії) із урахуванням повних термінів підготовки (аспірантура – 4 роки, докторантура – 2 роки, та вимоги щодо можливості захисту докторської дисертації не раніше п'ятирічного терміну після здобуття наукового ступеня доктора філософії) через 9–11 років після здобуття ступеня магістра (тобто в 31–33 роки стати доктором наук). Хоча це можливо і ще швидше у випадку «вагомого особистого внеску здобувача у забезпечення розвитку відповідної галузі науки», що підтверджено: «патентом на винахід або дипломом на наукове відкриття; висновком закладу вищої освіти або наукової установи, що є провідними з напрямку, з якого підготовлено дисертацію; відзначенням державними нагородами (преміями) України або інших держав»⁴³. У такому випадку допускається захист докторської дисертації раніше п'ятирічного терміну після здобуття ступеня доктора філософії.

Проте, на момент здобуття ступеня доктора наук у переважній більшості НПП реального науково-педагогічного стажу буде не більше 3–4 років (за винятком праці на посадах НПП за сумісництвом під час навчання чи підготовки).

НПП можуть підвищувати професійний рівень шляхом 4-річного навчання в аспірантурі (ад'юнктурі) ліцензованого МОН України закладу вищої освіти (наукової установи) заочною (денною) формою навчання на третьому (освітньо-науковому) рівні вищої освіти. Навчання здійснюється: за рахунок видатків державного бюджету (державне замовлення); за рахунок видатків місцевих бюджетів (регіональне замовлення); за рахунок коштів юридичних чи фізичних осіб (на умовах контракту)⁴⁴.

Навчання в аспірантурі спрямовується на підготовку аспіранта до освітньої та наукової діяльності й передбачає виконання особою відповідної освітньо-наукової програми та навчального плану (невід'ємною складовою якого є індивідуальний план наукової роботи аспіранта) закладу вищої освіти (наукової установи) за певною спеціальністю. Освітньо-наукова програма та навчальний план аспірантури (ад'юнктурі)

⁴³ Порядок присудження наукових ступенів, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 № 567. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/567-2013-n>.

⁴⁴ Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-n#n11>.

складаються із двох основних складових: освітньої та наукової. Освітня передбачає вивчення навчальних дисциплін (30–60 кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (далі – ЄКТС).

Освітньо-наукова програма аспірантури має включати не менше чотирьох складових, що передбачають набуття аспірантом таких компетентностей відповідно до Національної рамки кваліфікацій⁴⁵:

- здобуття глибинних знань із спеціальності, за якою аспірант проводить дослідження (засвоєння основних концепцій, розуміння теоретичних і практичних проблем, історії розвитку та сучасного стану наукових знань);

- оволодіння загальнонауковими (філософськими) компетентностями, спрямованими на формування системного наукового світогляду, професійної етики та загального культурного кругозору;

- набуття універсальних навичок дослідника, зокрема усної та письмової презентації результатів власного наукового дослідження українською мовою, застосування сучасних інформаційних технологій у науковій діяльності, організації та проведення навчальних занять, управління науковими проектами та/або складення пропозицій щодо фінансування наукових досліджень, реєстрації прав інтелектуальної власності;

- здобуття мовних компетентностей, достатніх для представлення та обговорення результатів своєї наукової роботи іноземною мовою в усній та письмовій формі, а також для повного розуміння іншомовних наукових текстів з відповідної спеціальності.

Ці чотири складові програми спрямовані переважно на розвиток наукових компетентностей аспірантів (на розвиток освітніх компетентностей з «організації та проведення навчальних занять» спрямовується складова «набуття універсальних навичок дослідника»). Практичне закріплення одержаних знань здійснюється при проходженні педагогічної практики (освітня/викладацька діяльність) та виконанні наукової складової освітньо-наукової програми (проведення власного наукового дослідження під керівництвом одного або двох наукових керівників й оформлення його результатів у вигляді дисертації, підготовку і публікацію наукових статей, участь у роботі вітчизняних та міжнародних конференцій, захист дисертаційного дослідження)⁴⁶.

Освітня складова освітньо-наукової програми реалізується шляхом проведення лекцій, семінарів, практичних занять тощо. Під час навчання для аспірантів передбачена можливість навчання за програмами академічної мобільності⁴⁷. Наукова складова – через наукове керівництво (співпрацю аспіранта й наукового керівника у процесі проведення дослідження й написання на його основі дисертації).

Критерії оцінювання досягнень аспірантів за освітньою складовою навчальної програми визначаються безпосередньо університетами при формуванні освітньо-наукових програм підготовки аспірантів (державних стандартів підготовки на третьому (освітньо-науковому) рівні в Україні немає), тому оцінювання досягнень аспіранта (ад'юнкта) за дисциплінами освітньої складової здійснюється викладачами навчальних дисциплін⁴⁸. А основні критерії оцінювання здобутків аспірантів за науковою складовою підготовки розроблені МОН України й містяться у документах^{49; 50; 51}, і передбачають оцінювання одержаних результатів, що містяться у необхідній кількості його праць (статті, монографія, підручник, дисертація тощо)⁵².

За результатом виконання освітньої програми та успішного захисту дисертації аспіранту присуджується науковий ступінь доктора філософії.

Підготовка в аспірантурі передбачає її постійний моніторинг. Наприклад, в КНУ імені Тараса Шевченка здійснюється постійний моніторинг за: якісним і своєчасним виконанням індивідуальних планів аспірантів; результативністю наукового керівництва; оптимізацією освітньої та наукової складових в університетській

⁴⁵ Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-n#n11>.

⁴⁶ Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-n#n11>.

⁴⁷ Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 12.08.2015 № 579. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/579-2015-n#n8>.

⁴⁸ Жабенко О.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників університетів України: особливості організації оцінювання. Молодий вчений. 2019. № 8. С. 234–240. С. 236. URL : <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/8/50.pdf>.

⁴⁹ Вимоги до оформлення дисертації, затверджені наказом МОН України від 12.01.2017 № 40 (із змінами; у редакції наказу МОН України від 31.05.2019 № 759). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0155-17>.

⁵⁰ Вимоги до опублікування результатів дисертацій на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук, затверджено наказом МОН України від 23.09.2019 № 1220. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1086-19>.

⁵¹ Вимоги до опублікованої монографії, що подається на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук, затверджено наказом МОН України від 23.09.2019 № 1220. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1087-19#n4>.

⁵² Жабенко О.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників університетів України: особливості організації оцінювання. Молодий вчений. 2019. № 8. С. 234–240. С. 236. URL : <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/8/50.pdf>.

системі підготовки докторів філософії; зростання ролі атестації аспірантів на кафедрах; підвищення вимог до результатів співпраці наукових керівників та аспірантів. Ці заходи, на думку керівництва університету, сприяли підвищенню результативності роботи аспірантури впродовж останніх тринадцяти років⁵³.

Після завершення аспірантури й здобуття ступеня доктора філософії НПП може претендувати (за наявності науково-педагогічного стажу, звичайно, який можливо здобути, працюючи на посадах НПП за сумісництвом) на посади викладача, старшого викладача чи доцента. Вже перебуваючи на посаді старшого викладача (й відповідно доцента) НПП має право і можливість за результатами своєї науково-педагогічної діяльності (за умови відповідності «основним критеріям оцінки науково-педагогічної діяльності здобувачів вчених звань» серед яких є вимога щодо підвищення кваліфікації: «які пройшли навчання, стажування або працювали у вищому навчальному закладі, науковій (або науково-технічній) установі в країні, яка входить до ОЕСР та/або ЄС, або є (чи були) керівниками/виконавцями проектів, що фінансуються зазначеними країнами, та мають відповідні сертифікати, свідоцтва, дипломи чи інші документи для підтвердження, або взяли участь у роботі не менш як однієї наукової конференції (конгресу, симпозіуму, семінару), проведеної у країні, що входить до ОЕСР та/або ЄС»⁵⁴) отримати вчене звання доцента (присвоєння вченого звання доцента передбачає проведення відкритої лекції, а право читати лекції вже має старший викладач). У разі ж якщо немає необхідного для присвоєння вченого звання доцента науково-педагогічного стажу, його одержання може відтермінуватися на період перебування на посаді НПП після підготовки в докторантурі й здобуття ступеня доктора.

Підвищення професійного рівня, спрямованого на розвиток і поглиблення компетентностей, необхідних для наукової діяльності НПП, які мають ступені доктора філософії; «підготовку наукових кадрів вищої кваліфікації»⁵⁵, здійснюється шляхом підготовки в докторантурі (2 роки) закладу вищої освіти (наукової установи) заочною (денною) формою навчання на науковому рівні вищої освіти із обов'язковим науковим консультуванням цього процесу штатним науково-педагогічним або науковим працівником відповідного закладу вищої освіти (наукової установи) із ступенем доктора наук з відповідної спеціальності^{56, 57}. Вікових обмежень для вступу в докторантуру немає.

Підготовка в докторантурі передбачає виконання особою відповідної наукової програми закладу вищої освіти (наукової установи) за певною спеціальністю та проведення власного наукового дослідження⁵⁸. Підготовка передбачає наукове консультування докторанта штатним НПП університету зі ступенем доктора наук з відповідної спеціальності та проведення докторантом власного наукового дослідження й оформлення й захист його результатів у вигляді дисертації (або опублікованої монографії, або наукової доповіді за сукупністю статей, опублікованих у вітчизняних і міжнародних рецензованих фахових виданнях у спеціалізованій вченій раді)⁵⁹. Основні критерії оцінювання здобутків докторанта містяться у документах^{60, 61}.

Слід зауважити, що на відміну від освітніх програм підготовки докторів філософії наукові програми докторантури формуються самими претендентами на цей ступінь вищої освіти. У нормативних документах не визначено, які групи чи конкретні компетентності мають здобути докторанти по завершенні своєї підготовки.

Під час підготовки докторанти можуть реалізувати своє право на академічну мобільність, що передбачає можливість участі у спільних проектах, проведення наукового дослідження, наукового стажування

⁵³ Звіт ректора Київського національного університету імені Тараса Шевченка за 2018 рік. 281 с. С.139. URL : <http://www.univ.kiev.ua/pdfs/zvit/zvit-rektora-2018.pdf>.

⁵⁴ Порядок присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам, затверджено наказом МОН України від 14.01.2016 № 13 (із змінами; у редакції наказу МОН України від 06.07.2017 № 174). URL : <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16>.

⁵⁵ Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII (із змінами; у редакції від 16.07.2019, підстава – № 2704-VIII). URL : <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.

⁵⁶ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 09.08.2019, підстава – № 2745-VIII). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

⁵⁷ Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261 (із змінами; редакція від 19.04.2019, підстава – № 283-2019-п). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-n>.

⁵⁸ Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-n#n11>.

⁵⁹ Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-n#n11>.

⁶⁰ Вимоги до оформлення дисертації, затверджені наказом МОН України від 12.01.2017 № 40 (із змінами; у редакції наказу МОН України від 31.05.2019 № 759). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0155-17>.

⁶¹ Вимоги до опублікування результатів дисертацій на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук, затверджено наказом МОН України від 23.09.2019 № 1220. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1086-19>.

в іншому університеті України або за кордоном ⁶².

За успішного захисту одержаних наукових результатів у спеціалізованій вченій раді докторанту присуджується науковий ступінь доктора наук.

Аналіз інтернет-джерел університетів свідчить про тенденцію зменшення кількості НПП університетів, які вступають до докторантури. Наприклад, про це свідчить кількість заяв до докторантури КНУ імені Тараса Шевченка, поданих за період 2015–2018 роки: 2015 – 13 ⁶³; 2016 – 5 ⁶⁴; 2017 – 3 ⁶⁵; 2018 – 1 НПП університету ⁶⁶. На нашу думку, це пов'язано із зменшенням строку підготовки у докторантурі (із 3 до 2 років) протягом якого докторанти повинні підготувати й подати до захисту результати своїх досліджень, а також із вимогою обов'язкової публікації результатів дослідження у зарубіжних наукових періодичних виданнях.

Під час реалізації моделі застосовується моніторинг за: якісним і своєчасним виконанням індивідуальних планів; результативністю наукового консультування; оптимізацією наукової складової в університетській системі підготовки докторів наук; атестацією докторантів на кафедрах, що сприяє підвищенню результативності роботи докторантури в університеті ⁶⁷.

Після здобуття наукового ступеня доктора наук НПП має можливість (знову ж таки за наявності необхідного науково-педагогічного стажу) бути обраним на посади доцента чи професора. Науково-педагогічна діяльність на цих посадах дає можливість НПП претендувати на одержання вченого звання професора (при наявності загального науково-педагогічного стажу не менше 10 років) за умови відповідності «основним критеріям оцінки науково-педагогічної діяльності здобувачів вчених звань» серед яких є також вимога щодо підвищення кваліфікації: «які пройшли навчання, стажування або працювали у вищому навчальному закладі, науковій (або науково-технічній) установі в країні, яка входить до ОЕСР та/або ЄС, або є (чи були) керівниками/виконавцями проектів, що фінансуються зазначеними країнами, та мають відповідні сертифікати, свідоцтва, дипломи чи інші документи для підтвердження» ⁶⁸.

Проходження наведених вище видів професійного розвитку може зайняти у середньому 15 років, по проходженні яких НПП зможе здобути науковий ступінь доктора наук і вчене звання професора (документи (диплом, атестат) видаються державою, вимоги до атестації осіб, що здобувають наукові ступені чи вчені звання, також розроблені державою). У подальшому такий НПП буде вже підвищувати свій професійний рівень шляхом: набору кожні п'ять років не менше 6 кредитів ЄКТС через навчання за програмою підвищення кваліфікації, участі у практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах, проходження стажування, самостійного підвищення кваліфікації ⁶⁹; науково-педагогічної діяльності. Результати підвищення кваліфікації враховуються університетами під час обрання на посаду за конкурсом чи укладення з НПП трудового договору.

Аналіз інформації сайтів університетів свідчить, що НПП класичних університетів проходять стажування переважно в наукових установах. В університетах існує також практика зараховувати як наукове стажування участь у наукових (науково-практичних, науково-методичних) конференціях і семінарах при їх тривалості не менше двох днів. Умовами зарахування є: наявність посвідчень або сертифікатів, що підтверджують участь у цих заходах; сума навчальних годин участі у таких заходах (відповідно до програми відповідного заходу) має становити не менше 6 кредитів ЄКТС ⁷⁰.

⁶² Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 12.08.2015 № 579. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/579-2015-n#n8>.

⁶³ Звіт ректора Київського національного університету імені Тараса Шевченка за 2015 рік. 199 с. С.104. URL: <http://www.euroosvita.net/prog/data/attach/4682/zvit-rektora-2015.pdf>.

⁶⁴ Науково-дослідницька робота у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка: підсумки за 2016 рік і завдання на 2017 рік. К., 2017. 319 с. С. 111. URL: http://science.univ.kiev.ua/research/report/ZVIT_SCIENCE_2016.pdf.

⁶⁵ Науково-дослідницька робота у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка: підсумки за 2017 рік і завдання на 2018 рік. К., 2018. 278 с. С. 88. URL: http://science.univ.kiev.ua/upload/ZVIT_SCIENCE_2017_fin.pdf.

⁶⁶ Звіт ректора Київського національного університету імені Тараса Шевченка за 2018 рік. 281 с. С.161. URL: <http://www.univ.kiev.ua/pdfs/zvit/zvit-rektora-2018.pdf>.

⁶⁷ Звіт ректора Київського національного університету імені Тараса Шевченка за 2018 рік. 281 с. С.139. URL: <http://www.univ.kiev.ua/pdfs/zvit/zvit-rektora-2018.pdf>.

⁶⁸ Порядок присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам, затверджено наказом МОН України від 14.01.2016 № 13 (із змінами; у редакції наказу МОН України від 06.07.2017 № 174). URL: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16>.

⁶⁹ Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджено постановою КМУ від 21.08.2019 № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-n>.

⁷⁰ Положення про підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних і педагогічних працівників Київського національного торговельно-економічного університету, введене в дію наказом КНТЕУ від 27.02.2017 № 661. 2017. 16 с. С.9. URL: <https://knteu.kiev.ua/file/MTC=/6f8266c590a05666573d273ea75173d7.pdf>.

Перевагами цієї моделі професійного розвитку є:

- можливість оптимального забезпечення закладу вищої освіти кадрами вищої кваліфікації (що необхідно для ліцензування та акредитації закладів вищої освіти);
- посилення якості наукового потенціалу закладу вищої освіти;
- можливість кар'єрного зростання НПП.

Як недоліки такої моделі можна визначити:

- відсутність у вступників до аспірантури достатнього досвіду практичної діяльності за спеціальністю;
- підготовка у докторантурі зосереджена лише на підвищенні дослідницької компетентності НПП;
- можлива втрата мотивації НПП до професійного розвитку після швидкого здобуття наукового ступеня доктора наук і вченого звання професора.

Удосконалити організацію професійного розвитку НПП за науковою складовою можливо таким чином ⁷¹:

- здійснювати відбір до докторантури із застосуванням як кількісних так і якісних критеріїв оцінювання кандидатів. Наприклад, важливим є зв'язок з практикою, а саме наявність певного стажу практичного досвіду в обраній галузі (особливо це стосується технічних, економічних наук, публічного управління та адміністрування). Адже без цього очікувати від докторантів результатів, що мають як теоретичне так і що важливо практичне значення майже неможливо;

- зараховувати до докторантури на заздалегідь визначені для докторанта тему і дослідницькі завдання. Бажано щоб докторанти у докторантурі окрім посилення своїх інноваційних здібностей у вирішенні наукових проблем набували компетентностей із управління ресурсами дослідницької групи (працівниками та грантовими коштами).

Практично-наукова модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників

Модель передбачає поєднання формальної освіти на освітньо-науковому рівні вищої освіти (через навчання в аспірантурі за заочною формою або через інститут здобувача наукового ступеня доктора філософії поза аспірантурою (за умови наявності в університеті ліцензії на провадження освітньої діяльності на цьому рівні вищої освіти за відповідною спеціальністю), на рівні освіти дорослих, у тому числі післядипломної освіти (навчання за програмами підвищення кваліфікації), інформальної освіти на науковому рівні вищої освіти (шляхом самостійної підготовки наукових досягнень НПП до захисту), неформальної освіти (участь у практикумах, тренінгах тощо) з метою здобуття наукових кваліфікацій доктора філософії (доктора наук), та «часткових кваліфікацій відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій» ⁷² із практичною педагогічною діяльністю. Схематично дана модель представлена на рис. 2.

Магістерський ступінь (без стажу науково-педагогічної роботи) дає право розпочинати професійну діяльність на посаді асистента. Перебуваючи на посаді НПП удосконалює свої компетентності шляхом професійної діяльності та участі у заходах із підвищення кваліфікації (у практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо). Через два роки має право претендувати й бути обраним на посаду викладача. Здобувши досвід практичної діяльності у подальшому професійний розвиток НПП передбачає удосконалення наукової та педагогічної складових діяльності НПП і як результат цього – здобуття наукового ступеня доктора філософії (через заочну аспірантуру або поза аспірантурою за кошти свого університету). Через 4 роки (аспірантура) або 5 років (прикріплення для підготовки поза аспірантурою) НПП здобуває науковий ступінь доктора філософії.

⁷¹ Жабенко О.В. Практика організації професійного розвитку науково-педагогічних працівників на науковому рівні: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Молодий вчений*. 2019. № 9. С. 372–378. С. 377. URL : <http://molodyycheny.in.ua/files/journal/2019/9/80.pdf>.

⁷² Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII (із змінами; у редакції від 09.08.2019, підстава – № 2745-VIII. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

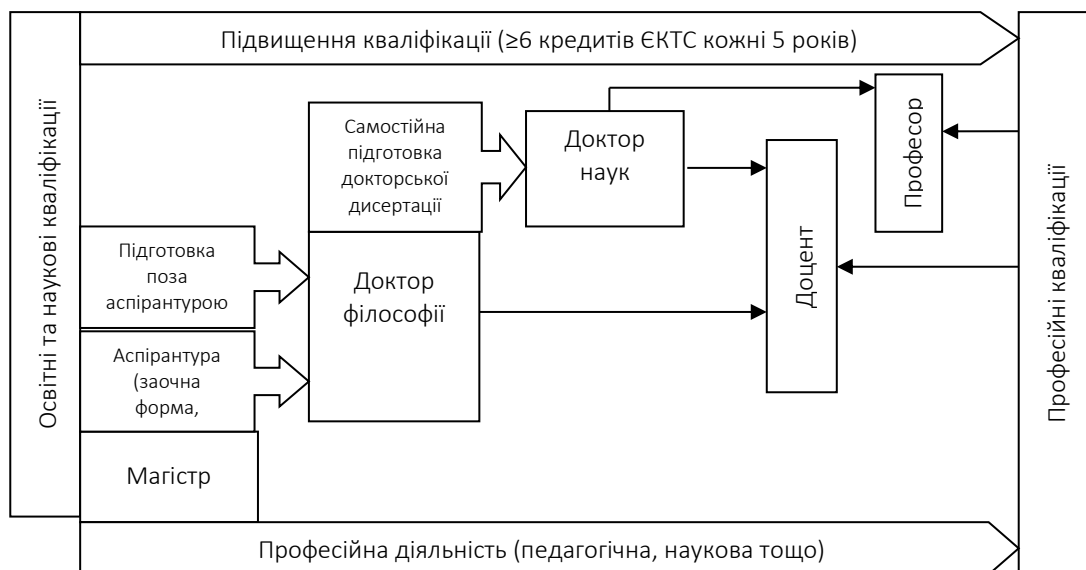


Рис. 2. Практично-наукова модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників

Навчання в аспірантурі за заочною формою та підготовка поза аспірантурою для здобуття ступеня доктора філософії спрямовується на розвиток освітніх і наукових компетентностей і передбачає «повне та успішне виконання відповідної освітньо-наукової програми та навчального плану аспірантури (ад'юнктури) університету й відповідно індивідуального навчального плану та індивідуального плану наукової роботи здобувача та публічний захист дисертації у спеціалізованій вченій раді»⁷³.

Освітня складова освітньо-наукової програми реалізується переважно шляхом самостійної роботи над опануванням дисциплін, що включені до навчальної програми. Наукова складова – через наукове керівництво (співпрацю здобувача й наукового керівника у процесі проведення дослідження й написання дисертації). Оцінювання досягнень здобувача за дисциплінами освітньої складової здійснюється за критеріями, визначеними університетами при формуванні освітньо-наукових програм підготовки аспірантів (стандартів підготовки на третьому (освітньо-науковому) рівні в Україні немає)⁷⁴. Основні критерії оцінювання здобутків здобувача за науковою складовою підготовки (за результатами, що містяться у його працях (статтях, монографіях, підручниках, дисертації тощо)) розроблені МОН України й містяться у документах^{75; 76; 77}.

Після здобуття наукового ступеня доктора філософії НПП може претендувати на зайняття посад старшого викладача або доцента. За результатами науково-педагогічної діяльності на цих посадах НПП має право і можливість (за умови відповідності «основним критеріям оцінки науково-педагогічної діяльності здобувачів вчених звань»⁷⁸) отримати вчене звання доцента. Хоча ця процедура може бути проведена й після здобуття наступного наукового ступеня – доктора наук (за бажанням самого НПП, або відповідно до планів-графіків професійного розвитку НПП закладу вищої освіти тощо).

⁷³ Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-n#n11>.

⁷⁴ Жабенко О.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників університетів України: особливості організації оцінювання. Молодий вчений. 2019. № 8. С. 234–240. С. 236. URL : <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/8/50.pdf>.

⁷⁵ Вимоги до оформлення дисертації, затверджені наказом МОН України від 12.01.2017 № 40 (із змінами; у редакції наказу МОН України від 31.05.2019 № 759). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0155-17>.

⁷⁶ Вимоги до опублікування результатів дисертацій на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук, затверджено наказом МОН України від 23.09.2019 № 1220. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1086-19>.

⁷⁷ Вимоги до опублікованої монографії, що подається на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук, затверджено наказом МОН України від 23.09.2019 № 1220. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1087-19#n4>.

⁷⁸ Порядок присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам, затверджено наказом МОН України від 14.01.2016 № 13 (із змінами; у редакції наказу МОН України від 06.07.2017 № 174). URL : <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16>.

У подальшому професійний розвиток НПП може бути спрямованим на паритетне удосконалення компетентностей у освітній складовій (науково-педагогічна діяльність, участь у тренінгах, практикумах щодо удосконалення педагогічної майстерності) та у науковій складовій (через самостійну підготовку наукових досягнень до захисту для здобуття ступеня доктора наук).

НПП, які мають ступінь доктора філософії (кандидата наук), можуть продовжувати підвищувати рівень компетентності у науковій діяльності самостійно, без вступу в докторантуру. Така підготовка передбачає удосконалення компетентностей шляхом спеціальної (професійної) самоосвіти – цілеспрямованої пізнавальної діяльності, що самостійно скеровується НПП, й передбачає опрацювання наукової літератури та професійного досвіду. В основі самоосвіти – особистий інтерес, що сполучається із самостійним вивченням матеріалу. Джерелами спеціальної (професійної) самоосвіти є: прослуховування лекцій та доповідей, консультації фахівців, а також різні види практичної діяльності (експерименти, моделювання тощо)⁷⁹. Строк такої підготовки нормативно не визначений і залежить в основному від самого НПП.

Для підтвердження набутого рівня компетентності, здобувач, повинен представити наукові досягнення до захисту постійно діючій спеціалізованій вченій раді з відповідної спеціальності у вигляді дисертації (монографії, наукової доповіді за сукупністю статей), та мати опубліковані праці за темою наукових досягнень у вітчизняних і міжнародних рецензованих фахових виданнях. Основні критерії оцінювання здобутків здобувача ступеня доктора наук містяться у документах^{80; 81; 82}.

За результатом успішного захисту дисертації (монографії, наукової доповіді за сукупністю статей) здобувачу присуджується науковий ступінь доктора наук. При захисті докторської дисертації також слід враховувати вимогу її захисту не раніше, ніж через п'ять років після захисту дисертації на здобуття ступеня доктора філософії, або за дозволом МОН України у виняткових випадках⁸³.

Університети планують роботу із захисту дисертацій. Наприклад, у Національному університеті «Львівська політехніка»⁸⁴ підготовка докторів філософії та докторів наук відбувається відповідно до «Комплексної програми підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук Національного університету «Львівська політехніка» на 2017–2021 рр.»⁸⁵. А кафедри Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»⁸⁶ повинні підтверджувати рівень своєї науково-інноваційної роботи захистом не менше п'яти дисертацій доктора філософії за п'ять років та не менше однієї докторської дисертації кожні сім років⁸⁷.

НПП після здобуття наукового ступеня доктора наук може бути обраним на посади доцента чи професора (за наявності необхідного науково-педагогічного стажу). Подальша науково-педагогічна діяльність дає можливість (за наявності загального науково-педагогічного стажу не менше 10 років та за умови відповідності іншим «основним критеріям оцінки науково-педагогічної діяльності здобувачів вчених звань»⁸⁸ одержати вчене звання професора.

У цій моделі (у якій поєднуються практична педагогічна діяльність із науковою) проходження наведених вище видів професійного розвитку може займати більше часу, ніж у попередній моделі, – 15–25 років, – по проходженні яких НПП зможе здобути науковий ступінь доктора наук і вчене звання професора

⁷⁹ Словник термінів і понять з педагогіки вищої школи : посібник / В.В. Приходько, В.В. Малий, В.Л. Галацька, М.А. Мироненко. Дніпропетровськ, 2005. 181 с. С. 156.

⁸⁰ Вимоги до оформлення дисертації, затверджені наказом МОН України від 12.01.2017 № 40 (із змінами; у редакції наказу МОН України від 31.05.2019 № 759). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0155-17>.

⁸¹ Вимоги до опублікування результатів дисертацій на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук, затверджено наказом МОН України від 23.09.2019 № 1220. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1086-19>.

⁸² Вимоги до опублікованої монографії, що подається на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук, затверджено наказом МОН України від 23.09.2019 № 1220. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1087-19#n4>.

⁸³ Порядок присудження наукових ступенів, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 № 567. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/567-2013-n>.

⁸⁴ Національний університет «Львівська політехніка». URL : <https://lpnu.ua/>

⁸⁵ Комплексна програма підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук Національного університету «Львівська політехніка» на 2017–2021 рр., затверджена Вченою радою Національного університету «Львівська політехніка» 22.11.2016, протокол № 28. URL : <http://lp.edu.ua/kompleksna-programa-pidgotovky-zdobuvachiv-vyshchoyi-osvity>.

⁸⁶ Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». URL : <https://kpi.ua/>

⁸⁷ Тимчасове положення про організацію освітнього процесу в КПІ ім. Ігоря Сікорського: додаток Ж. 4. Вимоги до науково-педагогічних працівників кафедри / сайт Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». URL : <http://kpi.ua/regulations-zh-4>.

⁸⁸ Порядок присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам, затверджено наказом МОН України від 14.01.2016 № 13 (із змінами; у редакції наказу МОН України від 06.07.2017 № 174). URL : <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16>.

(документи (диплом, атестат) видаються державою, вимоги до атестації осіб, що здобувають наукові ступені чи вчені звання, також розроблені державою).

Важливим є досвід медичних університетів, у яких НПП клінічних кафедр поряд із визначеними у⁸⁹ видами діяльності, виконують іще практичну (лікувальну) діяльність (безпосередня участь НПП у лікувальному процесі медичних закладів – клінічних баз університету становить 50 %⁹⁰). Перевагами такої практики є те, що НПП поповнюють багаж практичного досвіду для подальшої викладацької і наукової діяльності, втілюють у практику наукові напрацювання, передають свій досвід і знання студентам у робочій обстановці⁹¹. Такий довід варто би було поширити на всі університети. Із цією метою для випускаючих кафедр в установах і організаціях, для яких ці університети готують фахівців, варто створити навчально-практичні бази, де НПП могли б змогу поєднувати науково-педагогічну та практичну діяльності⁹².

У подальшому такий НПП буде зобов'язаний підвищувати свій професійний рівень шляхом: набору кожні п'ять років не менше 6 кредитів ЄКТС через навчання за програмою підвищення кваліфікації, участі у практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах, проходження стажування, самостійного підвищення кваліфікації⁹³; науково-педагогічної діяльності. Результати підвищення кваліфікації враховуються університетами під час обрання на посаду за конкурсом чи укладення з НПП трудового договору.

Важливим і у цьому аспекті є зв'язок із практикою. Наприклад, для технічних університетів значним є відсоток (до 30 %) НПП, які проходять підвищення кваліфікації (стажування) на виробництві⁹⁴, у економічних університетах частина НПП (20 %) підвищують рівень своєї компетентності в приватних структурах, банках⁹⁵. Стажування НПП в установах чи організаціях, для яких університети готують фахівців, – одна із умов покращення якості підготовки випускників.

Перевагами цієї моделі професійного розвитку є:

- можливість оптимального забезпечення закладу вищої освіти кадрами вищої кваліфікації (що необхідно для ліцензування та акредитації закладів вищої освіти);
- посилення якості наукового потенціалу закладу вищої освіти;
- можливість кар'єрного зростання НПП;
- тісний зв'язок наукової діяльності НПП із педагогічною діяльністю;
- наявність у вступників до аспірантури (чи здобувачів наукового ступеня) досвіду практичної діяльності за спеціальністю;

Як недоліки такої моделі можна визначити:

- можлива втрата НПП мотивації до професійного розвитку після здобуття наукового ступеня доктора наук і вченого звання професора.

⁸⁹ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556–VII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

⁹⁰ Клінічні бази Університету / сайт Львівського національного медичного університету імені Данила Галицького. URL : http://meduniv.lviv.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=23&Itemid=110&lang=uk.

⁹¹ Звіт ректора (2017 р.) / сайт Національного медичного університету імені О.О. Богомольця. С. 92. URL : <http://nmu.ua/documents-of-the-university/zvit-rektora/>

⁹² Моделювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: вітчизняні та зарубіжні практики. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах* / Авт. кол.: Н.Дівінська, Н.Дяченко, О.Жабенко, І.Регейло, Ю.Скиба, Г.Чорнойван, О.Ярошенко ; за ред. О.Ярошенко. К. : ІВО НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. С. 28. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_analitich_IVO-2018-105p_avtors_kolektiv.pdf.

⁹³ Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджено постановою КМУ від 21.08.2019 № 800. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-n>.

⁹⁴ Жабенко О.В. Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у багатогалузевих університетах України. Молодий вчений. 2018. № 7 (59). С. 82–88.

⁹⁵ Жабенко О.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників у галузевих університетах України. Молодий вчений. 2018. № 8 (60). С. 143–149.

Модель передбачає поєднання практичної діяльності НПП з формальною освітою на рівні освіти дорослих, у тому числі післядипломної освіти (навчання за програмам підвищення кваліфікації), неформальною освітою (участь у практикумах, тренінгах тощо) з метою здобуття «часткових кваліфікацій відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій»⁹⁶ (схематично модель наведено на рис. 3).

Особа зі ступенем магістра (без стажу науково-педагогічної роботи) має право розпочинати професійну діяльність на посаді асистента. У подальшому НПП удосконалює свої компетентності шляхом: набору кожні п'ять років не менше 6 кредитів ЄКТС через навчання за програмою підвищення кваліфікації, участі у практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах, проходження стажування, самостійного підвищення кваліфікації⁹⁷; науково-педагогічної діяльності. Результати підвищення кваліфікації враховуються університетами під час обрання на посаду за конкурсом чи укладення з НПП трудового договору. Науковий ступінь НПП не здобуває, тому найвищої посадою, на яку він може претендувати, є посада старшого викладача. Крім того, результативність його науково-педагогічної діяльності також не може бути офіційно визнана через присвоєння вченого звання доцента, адже однією із умов одержання вченого звання доцента є наявність наукового ступеня доктора філософії⁹⁸.

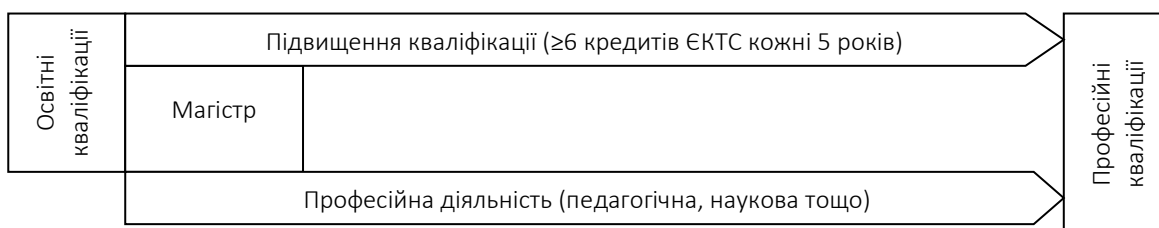


Рис 3. Практична модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників

Науково-педагогічна діяльність є базисом професійного розвитку НПП. Адже лише в практичній діяльності реалізуються здобуті НПП компетентності, застосовуються вивчені методи, методики і технології. Професійне зростання НПП оцінюється за результатами їх праці НПП шляхом формування університетами рейтингів НПП (при формуванні яких враховуються досягнення НПП у всіх видах професійної діяльності).

Також НПП можуть самостійно підвищувати свою кваліфікацію. У такому разі НПП подає до вченої ради звіт про результати підвищення кваліфікації або творчу роботу, персональне розроблення електронного освітнього ресурсу, що виконані в процесі (за результатами) підвищення кваліфікації та оприлюднені на веб-сайті закладу освіти. Обсяг підвищення кваліфікації шляхом інформальної освіти (самоосвіти) зараховується відповідно до визнаних результатів навчання, але не більше 30 годин або одного кредиту ЄКТС на рік⁹⁹.

НПП, реалізуючи право на академічну мобільність мають можливість брати участь у спільних проєктах, здійснювати наукове дослідження, викладати як в іншому університеті України так і за кордоном¹⁰⁰.

Перевагами цієї моделі професійного розвитку є:

- повна концентрація НПП на педагогічній діяльності;
- удосконалення педагогічної складової у діяльності НПП;
- зв'язок наукової діяльності НПП із педагогічною діяльністю.

Як недоліки такої моделі можна визначити:

- неможливість оптимального забезпечення закладу вищої освіти кадрами вищої кваліфікації (що необхідно для ліцензування та акредитації закладів вищої освіти);
- незначні можливості кар'єрного зростання НПП;
- відсутність у НПП мотивації до здобуття наукового ступеня.

⁹⁶ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII (із змінами; у редакції від 09.08.2019, підстава – № 2745-VIII. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

⁹⁷ Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджено постановою КМУ від 21.08.2019 № 800. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-n>.

⁹⁸ Порядок присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам, затверджено наказом МОН України від 14.01.2016 № 13 (із змінами; у редакції наказу МОН України від 06.07.2017 № 174). URL : <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16>.

⁹⁹ Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджено постановою КМУ від 21.08.2019 № 800. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-n>.

¹⁰⁰ Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 12.08.2015 № 579. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/579-2015-n#n8>.

Моделі професійного розвитку науково-педагогічних працівників у зарубіжних країнах

Дослідження професійного розвитку науково-педагогічних працівників буде не повним без аналізу зарубіжних моделей професійного розвитку НПП. Із цією метою ми досліджували досвід Республіки Казахстан (першої центральноазіатської країни, що визнана повноправним членом Європейського освітнього простору, і яка раніше за Україну запровадила третій рівень підготовки фахівців – доктор PhD) та Королівства Нідерландів (більшість дослідницьких університетів цієї країни входять до числа найбільш рейтингових університетів світу).

Республіка Казахстан

У Республіці Казахстан (далі – Казахстан) багато є багато спільного із Україною в організації професійного розвитку НПП, проте є й деякі відмінності.

Політика підготовки фахівців на магістерському (докторському) рівнях та підвищення їх кваліфікації визначається і регулюються на загальнодержавному рівні. Так, відповідно до «Стратегії розвитку Республіки Казахстан до 2050 року» та «Стратегічного плану розвитку Республіки Казахстан до 2020 року» діє «Державна програма розвитку освіти Республіки Казахстан на 2011–2020 роки», якою науково-педагогічним працівникам передбачено можливість забезпечення кар'єрного зростання, постійного розвитку професійної компетентності шляхом навчання, у тому числі й за кордоном¹⁰¹ відповідно до Галузевої рамки кваліфікацій сфери освіти¹⁰². На рівні Міністерства освіти і науки Республіки Казахстан (МОН РК) реалізуються програми: «Запрошена професура» (виділяються державою кошти для запрошення університетами країни найвидатніших експертів у своїх галузях для проведення лекцій, консультацій та спільних НДР (із 2009 року); «Програма підвищення кваліфікації викладачів педагогічних спеціальностей закладів вищої освіти Республіки Казахстан» (із 2011 року)¹⁰³.

Аналізуючи організацію професійного розвитку НПП університетів Казахстану виділяємо дві моделі цього процесу:

- 1) науково-теоретична (академічна);
- 2) практична;

У моделях враховуємо той факт, що розпочинати трудову діяльність на посадах НПП (а саме на посадах асистента або викладача) можуть як особи, які мають ступінь магістра, так і особи зі ступенем бакалавра, які мають не менше трьох років стажу за спеціальністю^{104, 105}. При цьому особи можуть займатися науковою і педагогічною діяльністю за умови закінчення магістратури за науково-педагогічним спрямуванням, або у випадку наявності ступеня магістра за профілем (із відповідної сфери професійної діяльності) чи ступеня бакалавра за попереднього засвоєння особою циклу дисциплін педагогічного профілю і проходження педагогічної практики. Цей цикл засвоюється протягом додаткового академічного періоду, по завершенні якого видається відповідне свідоцтво до основного диплома. Це ж стосується і осіб, які здобули ступінь доктора за профілем і після цього вирішили розпочати трудову діяльність на посадах НПП¹⁰⁶.

¹⁰¹ Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 годы, утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 07.12.2010 № 1118. URL : http://tempuskaz.belight.net/files/pr_development_ru.doc.

¹⁰² Отраслевая рамка квалификаций сферы образования, утверждена протоколом № 2 заседания отраслевой трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений при МОН РК от 23.11.2016. URL : http://atameken.kz/uploads/content/files/OPK_Образование.pdf.

¹⁰³ Обзор системы высшего образования. Казахстан. 2017. 36 с. С. 23, 28. URL : <http://www.erasmusplus.kz/attachments/article/162/Высшее-образование-в-Казахстане.pdf>.

¹⁰⁴ Квалификационные характеристики профессорско-преподавательского состава, утверждены решением ученого совета (протокол № 10 от 29.05.2019) / YESSENOV UNIVERSITY. Актау, 2019. URL : <http://yu.edu.kz/kvalifikatsionnyie-harakteristiki-pps/>

¹⁰⁵ Об утверждении Квалификационных характеристик должностей профессорско-преподавательского состава (ППС) и Правил конкурсного замещения должностей ППС Учреждения «Университет «Туран-Астана» (Университет): приказ ректора от 01.03.2019 № 35-л/с. URL : [https://tau-edu.kz/media/docs/Об_утверждении_Квалификационных_характеристик_должностей_профессорско-преподавательского_состава_\(ППС\)_и_Правил_конкурсного_замещения_должностей_ППС_TAU_-_2019.pdf](https://tau-edu.kz/media/docs/Об_утверждении_Квалификационных_характеристик_должностей_профессорско-преподавательского_состава_(ППС)_и_Правил_конкурсного_замещения_должностей_ППС_TAU_-_2019.pdf).

¹⁰⁶ Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования соответствующих уровней образования : Постановление Правительства Республики Казахстан от 23.08.2012 № 1080. URL : <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200001080>.

Науково-теоретична (академічна) модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників

Модель передбачає акцент на удосконаленні наукової компетентності НПП. НПП зі ступенем бакалавра з метою удосконалення наукових та педагогічних компетентностей може вступати до магістратури (науково-педагогічного спрямування із терміном підготовки – не менше 2 років).

Особи зі ступенем магістра можуть розвинути професійні компетентності НПП, що відповідають сучасним вимогам для працевлаштування і кар'єрного зростання¹⁰⁷ через проходження навчання за міжнародною стипендією Президента Республіки Казахстан «Болашак» у межах якої мають змогу проходити перепідготовку (через здобуття післядипломної освіти за очною формою) в провідних зарубіжних університетах. Термін такого навчання – від одного семестру до одного академічного року¹⁰⁸.

Одним із основних видів професійного розвитку НПП є навчання в докторантурі, який реалізується у докторантурах університетів (післядипломна освіта), що мають відповідну ліцензію, а також у закордонних університетах. НПП навчаються за освітніми програмами докторантури за науково-педагогічним спрямуванням (тривалість навчання – 3 роки, форма навчання лише очна)^{109; 110}. До докторантури мають право вступати: особи, які мають ступінь магістра і стаж роботи не менше 1 року; особи, які завершили резидентуру (із медичних спеціальностей) і мають стаж роботи не менше 3 років¹¹¹.

Структура, об'єм, зміст навчальних програм докторантури, термін навчання та рівень підготовки докторантів мають відповідати положенням «Державного загальноосвітнього стандарту післядипломної освіти. Докторантура». Перелік спеціальностей, за якими здійснюється підготовка докторантів у вищому навчальному закладі, має відповідати Класифікатору спеціальностей вищої і післядипломної освіти Республіки Казахстан¹¹².

Науковий ступінь доктора присуджується здобувачам за умови освоєння докторської освітньої програми, розробленої у співпраці з зарубіжними університетами і науковими центрами (які реалізують акредитовані програми підготовки докторів (PhD) або докторів за профілем), що ґрунтується на кредитній технології навчання й оптимально поєднує рівнозначні компоненти: теоретичну підготовку, яка включає базові й профільні дисципліни, професійну практику (наукове стажування); і науково-дослідну (експериментально-дослідницьку) діяльність із підготовкою статей та написанням дисертації¹¹³, проміжні й підсумкову державну атестації, і захист дисертації^{114; 115}.

Дослідницька практика докторанта проводиться з метою вивчення нових теоретичних, методологічних і технологічних досягнень вітчизняної і зарубіжної науки, а також закріплення практичних навичок застосування сучасних методів наукових досліджень, обробки та інтерпретації експериментальних даних і дисертаційному дослідженні¹¹⁶.

Науково-дослідна діяльність докторантів включає: науково-дослідну (експериментально-дослідницьку) роботу; виїзні наукові відрядження (у тому числі участь у наукових конференціях і семінарах, стажування у базовому вищому навчальному закладі зарубіжного консультанта (здійснюється переважно на 3

¹⁰⁷ Об образовании : Закон Республики Казахстан от 27.07.2007 № 319-III (с изменениями). URL : https://tengrinews.kz/zakon/parlament_respubliki_kazahstan/obpazovanie/id-Z070000319/#z657.

¹⁰⁸ Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 годы, утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 07.12.2010 № 1118. URL : http://tempuskaz.belight.net/files/pr_development_ru.doc.

¹⁰⁹ Об образовании : Закон Республики Казахстан от 27.07.2007 № 319-III (с изменениями). URL : https://tengrinews.kz/zakon/parlament_respubliki_kazahstan/obpazovanie/id-Z070000319/#z657.

¹¹⁰ Положение о порядке подготовки докторов философии (PhD) в Казахском университете путей сообщения / Казахский университет путей сообщения. URL : <http://kuwc.kz/ru/doctoral/legal-documents/polozhenie-o-doktoranture.html>.

¹¹¹ Докторантура / Электронное правительство Республики Казахстан. URL : <https://egov.kz/cms/ru/articles/doktorant>.

¹¹² Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования соответствующих уровней образования : Постановление Правительства Республики Казахстан от 23.08.2012 № 1080. URL : <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200001080>.

¹¹³ Об образовании : Закон Республики Казахстан от 27.07.2007 № 319-III (с изменениями). URL : https://tengrinews.kz/zakon/parlament_respubliki_kazahstan/obpazovanie/id-Z070000319/#z657.

¹¹⁴ Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования соответствующих уровней образования : Постановление Правительства Республики Казахстан от 23.08.2012 № 1080. URL : <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200001080>.

¹¹⁵ Положение о послевузовском образовании (докторантура) / Гос. ун-т им. Шакарима. Семей, 2013. 27 с. URL : http://www.semgu.kz/files/nauka/Положение_о_докторантуре.pdf.

¹¹⁶ Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования соответствующих уровней образования : Постановление Правительства Республики Казахстан от 23.08.2012 № 1080. URL : <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200001080>.

курсі, або під час канікул); наукові публікації; написання докторської дисертації¹¹⁷.

НПП здобувають науковий ступінь доктора філософії (PhD). Це ступінь, що присуджується особам, які засвоїли програму докторантури за науково-педагогічним напрямом і захистили дисертацію¹¹⁸.

Основним критерієм завершеності навчального процесу з підготовки докторів філософії (PhD) є засвоєння докторантом не менше 75 кредитів, із них не менше 36 кредитів теоретичного навчання, а також не менше 6 кредитів практики і не менше 28 кредитів науково-дослідної (експериментально-дослідної) роботи докторантів та захист докторської дисертації¹¹⁹.

Навчання в докторантурі дає також можливість докторантам брати участь у різних міжнародних проектах, одержати додаткові гранти на проведення науково-дослідних робіт і підвищення кваліфікації у провідних закордонних університетах¹²⁰.

Здобуття наукового ступеня доктора філософії (PhD) дає можливість брати участь у конкурсі на посади старшого викладача чи асоційованого професора (доцента) (за наявності відповідного науково-педагогічного стажу^{121; 122}).

Наступним видом державного визнання наукової кваліфікації НПП після здобуття ступеня доктора філософії (PhD) є присвоєння вченого звання асоційованого професора (доцента). Умовами присвоєння вченого звання є: наявність не менше 3 років неперервного стажу науково-педагогічної діяльності після захисту дисертації із яких 2 роки перебувати на посадах не нижче доцента (тут є певна невідповідність між нормативними документами, адже вимогою для зайняття посади доцента є наявність «не менше 5 років науково-педагогічного стажу, у тому числі не менше 1 року на посаді доцента»¹²³); наявність не менше 14 наукових статей, опублікованих після захисту докторської дисертації (із них не менше 2 у рецензованих міжнародних виданнях, що входять до 1, 2, 3 квартилі за даними Journal Citation Reports¹²⁴; підготовка протягом останніх 5 років монографії або підручника / навчального посібника, тощо¹²⁵. У свою чергу, наявність звання асоційованого професора (доцента) є кваліфікаційною вимогою для зайняття посади асоційованого професора (доцента)¹²⁶.

Професійний розвиток НПП за науковою складовою включає також підготовку за постдокторською програмою, що спрямовується на поглиблення наукових знань, вирішення наукових і практичних завдань зі спеціалізованої теми під керівництвом провідного вченого. НПП, зі ступенем доктора філософії, можуть вступати на постдокторські програми – освітні програми додаткової освіти. Підготовка осіб на постдокторських програмах здійснюється за рахунок коштів фізичних і (або) юридичних осіб в організаціях вищої і (або) післядипломної освіти і наукових організаціях, що мають наукові школи і виконують наукові дослідження із

¹¹⁷ Положение о послевузовском образовании (докторантура) / Гос. ун-т им. Шакарима. Семей, 2013. 27 с. С. 15, 16. URL : http://www.semgu.kz/files/nauka/Положение_о_докторантуре.pdf.

¹¹⁸ Об образовании : Закон Республики Казахстан от 27.07.2007 № 319-III (с изменениями). URL : https://tengrinews.kz/zakon/parlament_respubliki_kazahstan/obpazovanie/id-Z070000319_/#657.

¹¹⁹ Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования соответствующих уровней образования : Постановление Правительства Республики Казахстан от 23.08.2012 № 1080. URL : <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200001080>.

¹²⁰ Часто задаваемые вопросы / Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева. URL : <http://www.enu.kz/ru/postuplenie/doktorantura/chasto-zadavaemye-voprosy/>

¹²¹ Квалификационные характеристики профессорско-преподавательского состава, утверждены решением ученого совета (протокол № 10 от 29.05.2019) / YESSENOV UNIVERSITY. Актау, 2019. URL : <http://yu.edu.kz/kvalifikatsionnyie-harakteristiki-pps/>

¹²² Об утверждении Квалификационных характеристик должностей профессорско-преподавательского состава (ППС) и Правил конкурсного замещения должностей ППС Учреждения «Университет «Туран-Астана» (Университет): приказ ректора от 01.03.2019 № 35-л/с. URL : [https://tau-edu.kz/media/docs/Об_утверждении_Квалификационных_характеристик_должностей_профессорско-преподавательского_состава_\(ППС\)_и_Правил_конкурсного_замещения_должностей_ППС_ТАУ_-_2019.pdf](https://tau-edu.kz/media/docs/Об_утверждении_Квалификационных_характеристик_должностей_профессорско-преподавательского_состава_(ППС)_и_Правил_конкурсного_замещения_должностей_ППС_ТАУ_-_2019.pdf).

¹²³ Об утверждении Квалификационных характеристик должностей профессорско-преподавательского состава (ППС) и Правил конкурсного замещения должностей ППС Учреждения «Университет «Туран-Астана» (Университет): приказ ректора от 01.03.2019 № 35-л/с. URL : [https://tau-edu.kz/media/docs/Об_утверждении_Квалификационных_характеристик_должностей_профессорско-преподавательского_состава_\(ППС\)_и_Правил_конкурсного_замещения_должностей_ППС_ТАУ_-_2019.pdf](https://tau-edu.kz/media/docs/Об_утверждении_Квалификационных_характеристик_должностей_профессорско-преподавательского_состава_(ППС)_и_Правил_конкурсного_замещения_должностей_ППС_ТАУ_-_2019.pdf).

¹²⁴ Journal Citation Reports (JCR). URL : <https://ucsd.libguides.com/ResearchImpact/JCR>.

¹²⁵ Об утверждении Правил присвоения ученых званий (ассоциированный профессор (доцент), профессор) : приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31.03.2011 № 128. URL : https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/konstitutsionnyiy_stroy_i_osnovyi_gosudarstvennogo_urovnya_obrazovaniya/id-V1100006939/

¹²⁶ Квалификационные характеристики профессорско-преподавательского состава, утверждены решением ученого совета (протокол № 10 от 29.05.2019) / YESSENOV UNIVERSITY. Актау, 2019. URL : <http://yu.edu.kz/kvalifikatsionnyie-harakteristiki-pps/>

напрямів підготовки кадрів¹²⁷, терміном 3 роки із можливістю продовження до 5 років¹²⁸. Мета постдокторантури – підготовка наукових кадрів вищої кваліфікації для формування і забезпечення спадкоємності наукових шкіл університету¹²⁹. За спрямуванням постдокторські програми в Казахстані, аналогічно до програм PhD, також поділяються на наукові та професійні. Можливість постдокторської підготовки докторів філософії передбачається у п. 112 Глави 4 «Вимоги до рівня підготовки докторанта» Державного загальнообов'язкового стандарту післядипломної освіти¹³⁰, проте жодних вимог до рівня підготовки в постдокторантурі цей документ не містить.

Позиція «постдокторант» відкривається на кафедрах (в інститутах) університетів при наявності проектів, у межах яких постдокторант буде здійснювати свою діяльність як науковий працівник по програмі постдокторантури. А постдокторантом може бути вчений, який не більше як 6 років має ступінь доктора PhD або прирівняний до нього¹³¹ («не більше 5 років до початку конкурсу мають науковий ступінь кандидата, доктора наук або ступінь PhD»¹³²). До того ж, є вікове обмеження для претендентів у постдокторантуру – їх вік, як правило, не повинен перевищувати 40 років^{133; 134}. Проходити програму постдокторантури можна лише один раз.

Програмою постдокторантури передбачаються такі види діяльності: науково-дослідницька робота (здійснюється згідно з індивідуальним планом роботи постдокторанта); проміжна та підсумкова атестація¹³⁵. Окрім цього до переліку обов'язків постдокторанта, «відповідно до трудового договору, входить наукове керівництво магістерськими та PhD дисертаціями на профільних освітніх програмах магістратури та докторантури»¹³⁶. Також постдокторанти мають право: займатися педагогічною діяльністю, при цьому об'єм педагогічного (навчального) навантаження, як правило, повинен складати не більше 6 кредитів на рік; на зарубіжне наукове стажування (забезпечення академічної мобільності). Крім того постдоки зобов'язані протягом одного року брати участь не менш ніж у двох міжнародних наукових конференціях¹³⁷.

За результатами діяльності постдока здійснюється двічі на рік проміжний моніторинг, що передбачає проведення відкритого наукового семінару. Завершеною вважається програма постдокторантури, якщо досягнення постдока відповідають таким критеріям: «публікації, що індексуються в міжнародній базі даних Web of Science (перший і другий квартали) – не менше 3-х за рік / міжнародна заявка на надання правової охорони результатам інтелектуальної діяльності (прирівнюється до однієї статті); отримані міжнародні гранти

¹²⁷ Об образовании : Закон Республики Казахстан от 27.07.2007 № 319-III (с изменениями). URL : <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000319>

¹²⁸ Положение о программе постдокторантуры в Евразийском национальном университете им. Л.Н. Гумилева, утверждено ректором 26.04.2019. 16 с. С. 5. URL : http://www.enu.kz/downloads/iyun/polozhenie_o_programme_postdoktorantury_v_evraziiskom_natsionalnom_universitete_im_l.n.gumilyova.pdf.

¹²⁹ Положение о постдокторантуре в Казахском национальном университете имени Аль-Фараби, утверждено ректором КазНУ им. аль-Фараби 20.07.2018. 10 с. С. 2. URL : <https://www.kaznu.kz/content/files/pages/folder19427/Положение%20постдок%20КазНУ.pdf>.

¹³⁰ Государственный общеобязательный стандарт послевузовского образования : приложение 8 к приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 31.10.2018 № 604; зарегистрированному в Минюсте РК 01.11.2018 № 17669. 258 с. С. 220–258. С. 248. URL : <http://www.enu.kz/downloads/iyun/goso-2018-mag-doc.pdf>.

¹³¹ Положение о постдокторантуре в Казахском национальном университете имени Аль-Фараби, утверждено ректором КазНУ им. аль-Фараби 20.07.2018. 10 с. С. 2. URL : <https://www.kaznu.kz/content/files/pages/folder19427/Положение%20постдок%20КазНУ.pdf>.

¹³² Положение о программе постдокторантуры в Евразийском национальном университете им. Л.Н. Гумилева, утверждено ректором 26.04.2019. 16 с. С. 5. URL : http://www.enu.kz/downloads/iyun/polozhenie_o_programme_postdoktorantury_v_evraziiskom_natsionalnom_universitete_im_l.n.gumilyova.pdf.

¹³³ Положение о постдокторантуре в Казахском национальном университете имени Аль-Фараби, утверждено ректором КазНУ им. аль-Фараби 20.07.2018. 10 с. С. 4. URL : <https://www.kaznu.kz/content/files/pages/folder19427/Положение%20постдок%20КазНУ.pdf>.

¹³⁴ Положение о программе постдокторантуры в Евразийском национальном университете им. Л.Н. Гумилева, утверждено ректором 26.04.2019. 16 с. С. 5. URL : http://www.enu.kz/downloads/iyun/polozhenie_o_programme_postdoktorantury_v_evraziiskom_natsionalnom_universitete_im_l.n.gumilyova.pdf.

¹³⁵ Положение о постдокторантуре в Казахском национальном университете имени Аль-Фараби, утверждено ректором КазНУ им. аль-Фараби 20.07.2018. 10 с. С. 2. URL : <https://www.kaznu.kz/content/files/pages/folder19427/Положение%20постдок%20КазНУ.pdf>.

¹³⁶ Положение о программе постдокторантуры в Евразийском национальном университете им. Л.Н. Гумилева, утверждено ректором 26.04.2019. 16 с. С. 7. URL : http://www.enu.kz/downloads/iyun/polozhenie_o_programme_postdoktorantury_v_evraziiskom_natsionalnom_universitete_im_l.n.gumilyova.pdf.

¹³⁷ Положение о постдокторантуре в Казахском национальном университете имени Аль-Фараби, утверждено ректором КазНУ им. аль-Фараби 20.07.2018. 10 с. С. 5. URL : <https://www.kaznu.kz/content/files/pages/folder19427/Положение%20постдок%20КазНУ.pdf>.

і / або укладені договори за участю постдока – не менше 1 за 3 роки; формування постдоком власної дослідницької групи із магістрантів, докторантів, молодих вчених (із першого року програми)»¹³⁸.

Підсумкова атестація – публічний вступ із науковою доповіддю і звітом про наукові результати, одержані під час проходження постдокторської програми. Особлива увага присутніх має звертатися на аналіз новизни, обґрунтованості результатів, висновків, теоретичних і практичних рекомендацій. Учена рада відкритим голосуванням приймає одне з двох рішень: атестувати; не атестувати. За результатом підсумкової атестації оформляється для кожного постдокторанта індивідуально протокол на пронумерованих бланках, який у подальшому зберігається в архіві університету. Особи, які успішно закінчили постдокторантуру мають право повернутися на раніше займану посаду¹³⁹.

Після 5 років неперервного науково-педагогічного стажу після присвоєння звання асоційованого професора (доцента) НПП має право претендувати на вчене звання професора (із яких не менше 2 на посаді професора) за умови відповідності вимогам («28 наукових праць після присвоєння вченого звання асоційованого професора (доцента) із них більше 5 – у наукових виданнях зарубіжних країн (з них ≥ 3 у міжнародних наукових журналах, що мають ненульовий імпаکت-фактор (за даними ISI Web of Knowledge, Thomson Reuters); підготовлено монографію»^{140, 141}.

У подальшому НПП здійснює професійний розвиток шляхом підвищення кваліфікації (не рідше одного разу на 5 років). Відповідно до ст. 140 Трудового Кодексу та ст. 51 Закону РК «Про освіту» НПП мають право за рахунок коштів працедавця або інших коштів на підвищення кваліфікації не рідше 1 разу на 5 років тривалістю не більше 4 місяців¹⁴². Підвищення кваліфікації (стажування) здійснюється згідно з графіком, затвердженим керівництвом університету¹⁴³. Підвищення кваліфікації спрямоване на удосконалення необхідних для професійної діяльності НПП компетентностей. По завершенні курсів підвищення кваліфікації НПП одержують сертифікати про підвищення кваліфікації. Сертифікати (свідоцтва) про проходження курсів підвищення кваліфікації є однією із умов зайняття посад асоційованого професора (доцента), професора).

НПП можуть проходити стажування як у країні так і за її межами, на підприємствах, в закладах вищої освіти, науково-дослідних організаціях, установах і організаціях. Тривалість стажування (враховуючи його цілі) встановлює університет, що направляє НПП на такий вид навчання (за погодженням з керівництвом підприємства, ЗВО, організації або установи, де воно проводиться. Стажування може бути короткостроковим (тижні, місяці) і довгостроковим (до двох років)¹⁴⁴. НПП можуть проводити наукове стажування в провідних зарубіжних університетах, одержавши міжнародну стипендію Президента Республіки Казахстан «Болашак». Термін такого стажування складає від одного семестру до одного академічного року¹⁴⁵.

Перевагами цієї моделі професійного розвитку є:

- підвищення наукової компетентності НПП;
- збільшення якості кадрового потенціалу університету;
- можливості кар'єрного зростання НПП.

¹³⁸ Положение о программе постдокторантуры в Евразийском национальном университете им. Л.Н. Гумилева, утверждено ректором 26.04.2019. 16 с. С. 8. URL : http://www.enu.kz/downloads/iyun/polozhenie_o_programme_postdoktorantury_v_evraziiskom_natsionalnom_universitete_im_l.n.gumilyova.pdf.

¹³⁹ Жабенко О.В. Практика організації професійного розвитку науково-педагогічних працівників на науковому рівні: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Молодий вчений*. 2019. № 9. С. 372–378. С. 376. URL : <http://molodyyucheniy.in.ua/files/journal/2019/9/80.pdf>.

¹⁴⁰ Об утверждении Правил присвоения ученых званий (ассоциированный профессор (доцент), профессор) : приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31.03.2011 № 128. URL : https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/konstitutsionnyy_stroy_i_osnovyi_gosudarstvennogo_upravleniya/id-V1100006939/

¹⁴¹ Жабенко О.В. Підготовка наукових кадрів вищої кваліфікації у республіках Молдова та Казахстан. *Актуальні питання підготовки майбутнього вчителя хімії: теорія і практика* : зб. наук. праць. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. Вип.2. С. 95–106.

¹⁴² Система повышения квалификации / Северо-Казахстанский государственный университет имени М.Козыбаева. URL : <http://www.nkzu.kz/page/view?id=649>.

¹⁴³ Отчет о самооценке образовательных программ 5B030200 – «Международное право» на предмет соответствия критериям стандартов специализированной национальной аккредитации Независимого агентства по аккредитации и рейтингам / Карагандинский государственный университет имени академика Е.А. Букетова. Караганда, 2014. 165 с. С.80. URL : <https://studfile.net/preview/2040141/>

¹⁴⁴ О повышении квалификации и переподготовке кадров в Республике Казахстан : положение утверждено приказом Министра образования, культуры и здравоохранения Республики Казахстан от 21.11.1997 № 444. URL : https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/trud/id-V970000523/

¹⁴⁵ Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 годы, утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 07.12.2010 № 1118. URL : http://tempuskaz.belight.net/files/pr_development_ru.doc.

Як недоліки такої моделі можна визначити:

- неможливість оптимального забезпечення закладу вищої освіти кадрами вищої кваліфікації (що необхідно для ліцензування та акредитації закладів вищої освіти);
- можлива відсутність у НПП мотивації до продовження професійного після здобуття вченого звання професора.

Практична модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників

Модель передбачає поєднання практичної діяльності із навчанням за програмами підвищення кваліфікації, стажуванням, участю у практикумах, тренінгах тощо за пріоритетними напрямками підвищення кваліфікації: поглиблення теоретичних знань; формування і вдосконалення методологічної культури; удосконалення педагогічної майстерності; засвоєння різноманітних методик виховної роботи; формування і вдосконалення навичок використання сучасних технічних засобів навчання; формування і вдосконалення навичок розробки навчально-методичного забезпечення навчального процесу¹⁴⁶. Модель не передбачає здобуття наукового ступеня.

Професійний розвиток за цієї моделі реалізується через інтеграцію освітньої, наукової та інноваційної діяльності, саморозвитку та підвищення кваліфікації (стажування). В університетах функціонують підрозділи, що координують діяльність з професійного розвитку кожного НПП (наприклад, підготовчий відділ)¹⁴⁷.

Результативність науково-педагогічної діяльності та визначення необхідності професійного розвитку визначається шляхом рейтингового оцінювання НПП або періодичної їх атестації. Рейтингова система оцінювання діяльності НПП базується на використанні KPI (Key Performance Indicator) – ключових показників діяльності. Показник KPI – кількісно вимірюваний індикатор фактично досягнутих результатів¹⁴⁸. Штатні НПП можуть брати участь у рейтингу за бажанням.

Університетська атестація НПП є одним із механізмів підтримки кадрової політики для виявлення професійного прогресу. Атестація НПП проводиться керівництвом університету один раз в 3–5 років. За допомогою атестації виявляються проблеми у професійній діяльності НПП і перспективи його професійного зростання. Експертизу науково-методичних досягнень НПП за останні 3–5, аналіз його громадського рейтингу серед керівників, колег і студентів факультету, оцінювання якості проведення занять здійснює спеціальний підрозділ університету (наприклад, відділ оцінки і моніторингу якості освіти). На основі зібраних матеріалів атестаційна комісія університету оцінює прогрес викладача, приймає рішення про продовження з ним трудових відносин, дає рекомендації щодо необхідності подальшого вдосконалення професійної компетентності (підрозділом, що координує професійний розвиток кожного НПП, є підготовчий відділ) та можливості переведення на вищу або нижчу посаду¹⁴⁹.

Окрім атестації використовується технологія систематичного моніторингу досягнень НПП (за результатами їх піврічних і річних звітів про навчальну, методичну, наукову і виховну діяльність). Особлива увага в оцінці досягнень приділяється активності НПП у застосуванні інноваційних методів викладання, поширенні досвіду комерціалізації науки, участі в навчальних програмах з нововведень). Окрім моніторингу звітів, здійснюється моніторинг індивідуальних планів НПП (основних документів, що визначають роботу НПП й містять заплановані на поточний рік навчальну (в годинах) і навчально-методичну (удосконалення педагогічної майстерності, розроблення методичної літератури), науково-дослідну (засвоєння наукових праць, дослідницька діяльність, публікація результатів власних досліджень, участь у наукових проектах, конференціях, наукове керівництво дипломними роботами, магістерськими дисертаціями, підготовка

¹⁴⁶ Система повышения квалификации / Северо-Казахстанский государственный университет имени М.Козыбаева. URL : <http://www.nkzu.kz/page/view?id=649>.

¹⁴⁷ Отчет о самооценке образовательных программ 5B030200 – «Международное право» на предмет соответствия критериям стандартов специализированной национальной аккредитации Независимого агентства по аккредитации и рейтингам / Карагандинский государственный университет имени академика Е.А.Букетова. Караганда, 2014. 165 с. С. 80. URL : <https://studfile.net/preview/2040141/>

¹⁴⁸ Положение. Планирование деятельности профессорско-преподавательского состава и рейтинг преподавателей, кафедр и факультетов, утверждено ректором РГП «Костанайский государственный университет им. А. Байтұсынова» 24.06.2016. 26 с. С. 6. URL : http://ksu.edu.kz/files/Odo»_planirovanie_i_rejting_pps1.

¹⁴⁹ Отчет о самооценке образовательных программ 5B030200 – «Международное право» на предмет соответствия критериям стандартов специализированной национальной аккредитации Независимого агентства по аккредитации и рейтингам / Карагандинский государственный университет имени академика Е.А.Букетова. Караганда, 2014. 165 с. С. 80, 81. URL : <https://studfile.net/preview/2040141/>

студентів до участі в наукових конференціях), виховну (сприяє особистісному розвитку студентів, їх соціальній адаптації) та інші види робіт, у тому числі й підвищення кваліфікації). Результатом такого моніторингу може бути рішення про просування по посаді, зміна розміру доплати до встановленого окладу, оголошення подяки із занесенням в особову справу НПП ¹⁵⁰.

В університетах моніторинг здійснюється за допомогою інформаційних технологій. Наприклад, у Карагандинському національному університеті створено електронний Банк професійних досягнень («АРМ-моніторинг НПП»), що є каталогом НПП і засобом інформування керівництва. Функціональні можливості Банку дозволяють в автоматизованому режимі отримати розгорнуті звіти про методичні та наукові публікації НПП, про проходження ними курсів підвищення кваліфікації, про участь в програмах академічної мобільності тощо. Інформація, закладена в Банк, дозволяє здійснювати моніторинг професійного розвитку кожного викладача і відстежувати його академічний рейтинг в контексті навчально-методичної та науково-дослідницької роботи ¹⁵¹.

Оцінюються також досягнення НПП шляхом присвоєння вчених звань асоційованого професора (доцента) і професора за визначеними у ¹⁵² критеріями. Проте всі критерії стосуються лише досягнень у дослідницькій діяльності НПП, а педагогічна складова може оцінюватися лише стажем діяльності на посадах НПП.

Професійний розвиток молодих НПП здійснюється через організацію кафедрими відкритих занять, взаємовідвідування. Застосовується також технологія наставництва, відповідно до якої молоді НПП закріплюються за досвідченими доцентами і професорами кафедри. На кафедрах університетів для професійного розвитку молодих НПП проводяться науково-методичні і науково-теоретичні семінари. Набуває поширення така форма, як навчальні семінари, що проводяться зарубіжними вченими ¹⁵³.

Своєрідним стимулом до професійного розвитку у Казахстані є щорічне проведення загальнодержавного конкурсу «Кращий викладач закладу вищої освіти». Переможцю конкурсу надається державний грант у розмірі 2000-кратного місячного розрахункового показника ¹⁵⁴, що складає на 2018 рік 4810000 тенге (понад 13000 \$).

Структурні підрозділи університетів організовують однорічні курси підвищення педагогічної майстерності для молодих НПП. Програми курсів переважно включають дисципліни: психологія, педагогіка, методика викладання спеціальних дисциплін, впровадження модульної технології навчання тощо.

Реалізуються також курси підвищення кваліфікації НПП в галузі використання дистанційних освітніх технологій. Наприклад, в Інституті підвищення кваліфікації і заочної освіти Казахського агротехнічного університету із 2008 року організовано курси «Сучасні інформаційні технології. Методи дистанційного навчання» (тривалістю – 72 години; вартість навчання – 28000 тенге) ¹⁵⁵. По завершенні курсів підвищення кваліфікації НПП одержують сертифікати про підвищення кваліфікації. Сертифікати (свідоцтва) про проходження курсів підвищення кваліфікації є однією із умов зайняття посади старшого викладача.

НПП можуть проходити стажування як у країні так і за її межами, на підприємствах, в закладах вищої освіти, науково-дослідних організаціях, установах і організаціях. Тривалість стажування (враховуючи його цілі) встановлює університет, що направляє НПП на такий вид навчання (за погодженням з керівництвом

¹⁵⁰ Отчет о самооценке образовательных программ 5B030200 – «Международное право» на предмет соответствия критериям стандартов специализированной национальной аккредитации Независимого агентства по аккредитации и рейтингам / Карагандинский государственный университет имени академика Е.А. Букетова. Караганда, 2014. 165 с. С. 81, 83–84. URL : <https://studfile.net/preview/2040141/>

¹⁵¹ Отчет о самооценке образовательных программ 5B030200 – «Международное право» на предмет соответствия критериям стандартов специализированной национальной аккредитации Независимого агентства по аккредитации и рейтингам / Карагандинский государственный университет имени академика Е.А. Букетова. Караганда, 2014. 165 с. С. 85. URL : <https://studfile.net/preview/2040141/>

¹⁵² Об утверждении Правил присвоения ученых званий (ассоциированный профессор (доцент), профессор) : приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31.03.2011 № 128. URL : https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazakhstan_premier_ministr_rk/konstitutsionnyy_stroy_i_osnovyi_gosudarstvennogo_upravleniya/id-V1100006939/

¹⁵³ Отчет о самооценке образовательных программ 5B030200 – «Международное право» на предмет соответствия критериям стандартов специализированной национальной аккредитации Независимого агентства по аккредитации и рейтингам / Карагандинский государственный университет имени академика Е.А. Букетова. Караганда, 2014. 165 с. С. 82, 85. URL : <https://studfile.net/preview/2040141/>

¹⁵⁴ МРП, МЗП на 2018 год в Казахстане / сайт «Все для бухгалтера». URL : <https://uchet.kz/week/mrp-mzp-na-2018-god-v-kazakhstane/>

¹⁵⁵ Институт повышения квалификации и заочного обучения / Казахский агротехнический университет им. С. Сейфуллина. URL : <https://agun.kz/institut-povysheniya-kvalifikatsii/>

підприємства, ЗВО, організації або установи, де воно проводиться. Стажування може бути короткостроковим (тижні, місяці) і довгостроковим (до двох років)¹⁵⁶. НПП можуть проводити наукове стажування в провідних зарубіжних університетах, одержавши міжнародну стипендію Президента Республіки Казахстан «Болашак». Термін такого стажування складає від одного семестру до одного академічного року¹⁵⁷.

Перевагами цієї моделі професійного розвитку є:

- повна концентрація НПП на педагогічній діяльності;
- концентрація на удосконаленні педагогічної складової у своїй діяльності;
- зв'язок наукової діяльності НПП із педагогічною діяльністю.

Як недоліки такої моделі можна визначити:

- неможливість оптимального забезпечення закладу вищої освіти кадрами вищої кваліфікації;
- незначні можливості кар'єрного зростання НПП.
- відсутність у НПП мотивації до здобуття наукового ступеня.

Королівство Нідерландів

Професійний розвиток НПП в Королівстві Нідерландів (далі – Нідерланди) базується на людино-центрованій системі навчання і викладання, що передбачає й уможлиблює існування гнучких навчальних траєкторій та визнання компетентностей, здобутих поза межами формальної освітньо-кваліфікаційної програми.

Основними принципами, на яких будується професійний розвиток, є: академічної свободи; особистого розвитку впродовж життя; забезпечення якості освіти; визнання кваліфікацій; сприяння застосуванню навчальних результатів; інтернаціоналізації; конкурентоздатності; зв'язку між науково-дослідною роботою та навчанням і викладанням (реалізується через заохочення наукової діяльності); зв'язку навчання із практичною діяльністю (на основі діяльнісного підходу).

Метою професійного розвитку НПП є: розширення можливостей для працевлаштування; підтримка особистісного розвитку; побудова широкої і розвиненої бази знань; стимулювання досліджень та інновацій¹⁵⁸.

У Нідерландах можна виділити одну модель професійного розвитку НПП – дослідницько-освітню.

Дослідницько-освітня модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників

Модель передбачає професійний розвиток за основними видами діяльності НПП – науковою/дослідницькою (підготовка публікацій, участь у роботі наукових проектів, участь у науково-практичних конференціях різного рівня, семінарах, керівництво науково-дослідницькою діяльністю студентів тощо) та педагогічною (проведення навчальних занять тощо) при виконанні функціональних обов'язків за посадою. Крім того, організуються заходи, спрямовані на професійний розвиток НПП, що включають: тренінг на робочому місці; обмін відгуками, знаннями та досвідом між колегами; вивчення власної педагогічної практики; проведення курсів із конкретних аспектів педагогічної діяльності (наприклад, освітні інновації тощо).

Наприклад, в University of Groningen пропонуються 34 курси, а в Wageningen University and Research понад 50 курсів для професійного для розвитку НПП від початкового до вищого рівня^{159; 160}. Реєстрація НПП на ці курси здійснюється самостійно через веб-сайт на якому розміщена інформація про навчальні курси. Це наприклад, курси¹⁶¹:

- «Почніть викладати (Start to teach)» (призначений для докторів PhD, які тільки почали викладати або почнуть найближчим часом. Цей курс спрямований на підготовку до викладання (методи активізації студентів, контролю виконання завдань, роботу з підручниками). Останній день курсу відводиться для проведення

¹⁵⁶ О повышении квалификации и переподготовке кадров в Республике Казахстан : положение утверждено приказом Министра образования, культуры и здравоохранения Республики Казахстан от 21.11.1997 № 444. URL : https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/trud/id-V970000523/

¹⁵⁷ Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 годы, утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 07.12.2010 № 1118. URL : http://tempuskaz.belight.net/files/pr_development_ru.doc.

¹⁵⁸ International Standard Classification of Education/ISCED 2011 / Unesco Institute for Statistics. 88 p. URL : <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>.

¹⁵⁹ Courses Staff Development / University of Groningen. URL : <https://www.rug.nl/society-business/centre-for-information-technology/education/teacher-development/yearly-course-schedule-staff-development>.

¹⁶⁰ Educational Staff Development – Wageningen UR / Wageningen University and Research. URL : <https://esd.crs.wur.nl>.

¹⁶¹ Educational Staff Development – Wageningen UR / Wageningen University and Research. URL : <https://esd.crs.wur.nl>.

слухачем навчального заняття);

- «(Пере) проектування курсу ((Re)designing a course)» (3-денний змішаний курс навчання з метою узгодження результатів навчання, стратегії оцінювання та навчальної діяльності для власного курсу. Це старт для нових викладачів, для лекторів (пере) розробки курсу та учасників інноваційних проектів OWI, дистанційного навчання або MOOCs.);

- «Керівництво груповим заняттям (Supervision of groupwork)» (2-денний курс, спрямований на набуття навичок підвищення ефективності роботи навченої групи, заохочення студентів до активної діяльності на занятті. Також розглядаються теми, пов'язані з розподілом ролей у команді, командною комунікацією, (спільним) керівництвом, методами обговорення та культурними відмінностями. Цей курс призначений для тренерів або викладачів, які викладають курс, де групова співпраця є частиною навчальної діяльності);

- «Викладання в університеті: впровадження теорії на практиці (University teaching: putting theory into practice)» (курс призначений для досвідчених викладачів, які хочуть аналізувати та вдосконалювати організацію навчання і викладання, навчальні матеріали на основі принципів навчання і викладання. Передбачається робота над власним навчальним курсом, проведення відкритого заняття та здійснення керівництва навчальним процесом студентів).

Перш ніж запропонувати перелік навчальних курсів для НПП в університетах визначаються, що саме необхідно НПП для розширення форм і методів їх професійної діяльності. Наприклад, в University of Groningen з цією метою щорічно проводяться три сесії фокус групи щодо тематики, стимулювання, методів та ресурсів для професійного розвитку із урахуванням пропозицій НПП університету ¹⁶².

Слід зауважити, що на посади НПП можуть претендувати лише особи із науковим ступенем доктора філософії (PhD). А подальше удосконалення наукової компетентності може здійснюватися НПП через зайняття посади постдокторського дослідника (postdoctoral researcher) або постдок (postdoc). Основною метою реалізації такого виду професійного розвитку є додаткова можливість, після здобуття ступеня PhD, для набуття НПП досвіду дослідника, що дозволяє йому і надалі спеціалізуватися в певній галузі та засвоювати нові навички й методи ¹⁶³; ¹⁶⁴. Зазвичай посади postdocs відкриваються з метою реалізації певних наукових проектів або грантів на наукові дослідження. НПП мають право бути постдоком в іншому університеті країни чи за кордоном. На відміну від України, у Нідерландах постдокторська кваліфікація не виділена окремим рівнем у Dutch Qualifications Framework (NLQF) (Голландська Рамка кваліфікацій). Останнім рівнем кваліфікаційної рамки там є 8 – «NLQF Level 8: Doctorate; Designer; Medical specialist» (докторський ступінь, передбачає здобуття ступеня доктора філософії; проектувальника; спеціаліста з медицини) ¹⁶⁵. Жодних вимог до рівня кваліфікації постдокторанта рамка кваліфікацій не містить.

Постдоки – тимчасові наукові працівники, із якими укладається строковий трудовий договір. Основними документами, що окреслюють питання відбору та дослідницької діяльності постдоків як дослідників є «European charter and code of conduct for the recruitment of researchers» ¹⁶⁶, «The European Code of Conduct for Research Integrity» («Європейський кодекс поведінки щодо доброчесності в дослідженні») ¹⁶⁷ (документ, що слугує європейському дослідницькому співтовариству основою для регуляції (саморегуляції) дослідницької діяльності) та розробленим на його основі «Netherlands Code of Conduct for Research Integrity» ¹⁶⁸ (розрахований на такі категорії: дослідники (визначає рамки, якими слід керуватися дослідникам у своїй дослідницькій діяльності); виконавчі ради закладів і установ та комітетів з питань доброчесності у дослідницькій роботі (надає орієнтир при оцінці ймовірних проступків у дослідницькій діяльності); установи

¹⁶² UG Newsletter: Continuing Professional Development / University of Groningen. URL : <https://mailchi.mp/2e018afeeedf/newsletter-continuing-professional-development-university-teachers>.

¹⁶³ PhD, Postdoc, and Professor Salaries in the Netherlands / site Academic Positions. URL : <https://academicpositions.com/career-advice/phd-postdoc-and-professor-salaries-in-the-netherlands>.

¹⁶⁴ The Code of Conduct for Recruitment. URL : <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/code>.

¹⁶⁵ National Qualifications Framework. Netherlands / site EURYDICE (European Commission). URL : https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-qualifications-framework-53_en.

¹⁶⁶ European charter and code of conduct for the recruitment of researchers (2005). URL : <https://www.vitae.ac.uk/policy/european-charter-and-code-of-conduct-2005-vitae.pdf>.

¹⁶⁷ The European Code of Conduct for Research Integrity (2017). 20 p. URL : <https://allea.org/wp-content/uploads/2017/05/ALLEA-European-Code-of-Conduct-for-Research-Integrity-2017.pdf>

¹⁶⁸ Netherlands Code of Conduct for Research Integrity (2018). 32 p. URL : [https://www.vsnul.nl/files/documents/Netherlands Code of Conduct for Research Integrity 2018.pdf](https://www.vsnul.nl/files/documents/Netherlands%20Code%20of%20Conduct%20for%20Research%20Integrity%202018.pdf).

(встановлює ряд обов'язків по нагляду за науковою діяльністю)¹⁶⁹.

Відповідно до «The Code of Conduct for Recruitment» «установи, що добирають постдоків, повинні встановлювати чіткі правила та інструкції щодо набору і призначення постдокторських дослідників, включаючи максимальну тривалість та цілі таких призначень. При цьому слід урахувати і час, проведений кандидатом у попередніх постдокторських призначеннях в інших установах, і тимчасовість статусу постдокторанта»¹⁷⁰. Посада postdoctoral researcher не входить до системи UFO: University Job Classification (Університетська класифікація посад), і тому вона не є окремо зареєстрованою категорією на показниках WOPI (WOPI, Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie – Інформаційної системи про науково-освітній персонал). Незважаючи на це, постдокторська посада – перший крок у академічній кар'єрі після отримання ступеня PhD¹⁷¹. Постдоктори (postdocs), можуть одержувати фінансування від університету, «Netherlands Organisation for Scientific Research (NWO)» або «a European funding body (e.g. the European Research Council or ERC)». При цьому вони отримують стипендії, але вважаються співробітниками на зарплаті та користуються повними вигодами працівників¹⁷². Постдоки можуть працювати над роботою самостійно, одержавши індивідуальний постдокторський грант (Rubicon або Talent Scheme), або у складі дослідницької групи, що працює над дослідженням певної теми.

Метою перебування на посаді постдоктора є посилення своїх інноваційних здібностей, вирішення наукових проблем і опанування умінням керувати ресурсами дослідницької групи (працівники та грантові кошти). Постдок не сам формує собі завдання. Переважно, кандидати обираються на посаду із заздалегідь визначеними завданнями і обов'язками¹⁷³. Перебування на посаді postdoctoral researcher триває два роки із можливістю продовження цього терміну у разі продовження наукового проекту¹⁷⁴. Кількість обрань на посаду postdoctoral researcher для НПП не обмежується. Все залежить від його бажання, потреб та кар'єрних планів.

Контроль за діяльністю постдока здійснює його безпосередній керівник (або керівник теми (проекту), завідувач кафедри тощо). Проте тут контроль іншого характеру, ніж контроль за українським докторантом чи казахстанським постдокторантом, адже контролюється виконання функціональних обов'язків (функціональних повноважень), за сумлінне виконання яких постдок одержує заробітну плату. Перебування (навіть неодноразове) на посаді постдока ще не означає однозначного зайняття постійної академічної посади доцента чи професора. «Лише 13 % осіб по завершенні постдоку переходить на вищу посаду в межах тієї ж установи, а 7 % – до іншого університету. Близько двох третин залишають університетський сектор й переходять до державного чи приватного сектору або виїждять за кордон»¹⁷⁵.

Ще одним видом професійного розвитку НПП є програми професіоналізації НПП університетів – Університетська викладацька кваліфікація (University Teaching Qualification (UTQ)) та Вища викладацька кваліфікація «Senior Teaching Qualification» (STQ).

Університетська викладацька кваліфікація (University Teaching Qualification (UTQ))

В університетах професійний розвиток НПП із 2008 року здійснюється на основі Університетської викладацької кваліфікації (University Teaching Qualification (UTQ)), як складової освітньої та кадрової політики університетів. На даний час більше 60 % НПП університетів Нідерландів сертифікована за UTQ¹⁷⁶.

Взаємне визнання університетами UTQ сприяє: підвищенню уваги до якості підготовки НПП та викладання в університетах; постійному розвитку НПП; об'єктивнішому обліку «якості персоналу» (програма акредитована Accreditation Organisation of the Netherlands and Flanders (NVAO)); визначенню рівня

¹⁶⁹ Netherlands Code of Conduct for Research Integrity (2018). 32 p. URL : [https://www.vsnu.nl/files/documents/Netherlands Code of Conduct for Research Integrity 2018.pdf](https://www.vsnu.nl/files/documents/Netherlands%20Code%20of%20Conduct%20for%20Research%20Integrity%202018.pdf).

¹⁷⁰ The Code of Conduct for Recruitment. URL : <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/code>.

¹⁷¹ De Goede, M., Belder, R. and De Jonge, J. (2013). Academic Careers in the Netherlands 2013. Facts & Figures 7. The Hague : Rathenau Instituut. 20 p. P. 2. URL : [https://www.rathenau.nl/sites/default/files/2018-05/Facts and Figures Academic Careers 01.pdf](https://www.rathenau.nl/sites/default/files/2018-05/Facts_and_Figures_Academic_Careers_01.pdf).

¹⁷² A Beginner's Guide to Dutch Academia. Amsterdam : The Young Academy, 2018. 45 p. P. 13. URL : <https://www.dejongeakademie.nl/shared/resources/documents/Abeginnersguide.pdf>.

¹⁷³ Жабенко О.В. Практика організації професійного розвитку науково-педагогічних працівників на науковому рівні: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Молодий вчений*. 2019. № 9. С. 372–378. С. 375. URL : <http://molodyyuchen.in.ua/files/journal/2019/9/80.pdf>.

¹⁷⁴ PhD, Postdoc, and Professor Salaries in the Netherlands / site Academic Positions. URL : <https://academicpositions.com/career-advice/phd-postdoc-and-professor-salaries-in-the-netherlands>.

¹⁷⁵ De Goede, M., Belder, R. and De Jonge, J. (2013). Academic Careers in the Netherlands 2013. Facts & Figures 7. The Hague : Rathenau Instituut. 20 p. P. 13. URL : [https://www.rathenau.nl/sites/default/files/2018-05/Facts and Figures Academic Careers 01.pdf](https://www.rathenau.nl/sites/default/files/2018-05/Facts_and_Figures_Academic_Careers_01.pdf).

¹⁷⁶ Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. 32 p. P. 9, 11. URL : [http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation of university lecturers.pdf](http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation_of_university_lecturers.pdf).

компетентності НПП; усуненню обмежень міжвузівської мобільності серед викладачів¹⁷⁷.

Одержання сертифіката UTQ для НПП університету (як частина професіоналізації викладачів) не є обов'язком, проте, це є визнання рівня його кваліфікації не лише у своєму університеті, а й іншими університетами країни і близького зарубіжжя та можливість вільної реалізації принципу мобільності.

Програма UTQ розрахована на 2–3 роки (60–160 годин) (можна завершити швидше). Програма UTQ – програма, яку можна розпочати у будь-який час – спрямована на одержання педагогічного досвіду та застосування набутих знань на практиці й акцентована на розвитку необхідних викладачу компетентностей (основними з яких є: планування та перепланування викладання (design and redesign of teaching); викладання та керівництво (нагляд за) студентами (teaching and supervising students); тестування і оцінювання (testing and assessment); оцінювання (evaluation). Програма включає лекції, семінари та тренувальні заняття (можливе поєднання онлайн навчання і самоосвіти)¹⁷⁸.

Умовою участі НПП у програмі UTQ є наявність широкого спектру викладацьких функціональних обов'язків. Викладачі із обмеженими викладацькими обов'язками (докторанти, postdoctoral researchers, викладачі «погодинники») не завжди можуть одержати сертифікат UTQ, адже їм не вистачає практичного досвіду викладання¹⁷⁹. Для надання докторантам можливості брати участь у програмі UTQ й одержати сертифікат UTQ в University of Groningen пропонується пройти 70-ти годинний курс «Університетські викладацькі навички» («University Teaching Skills»)¹⁸⁰, в Radboud University Nijmegen – базовий курс «Освіта в двох словах» («Education in a nutshell»)¹⁸¹.

НПП зі стажем понад п'ять років, можуть обмежитися формуванням портфоліо (містить викладацьке резюме, опис курсу, оцінювання викладання, самооцінку тощо) або UTQ справи (для підтвердження компетентностей, як результату багаторічного досвіду). Досвідчені викладачі самостійно розробляють індивідуальні програми для розвитку компетентностей. Наприклад, Tilburg University (TiU) пропонує досвідченим викладачам інтенсивну дводенну програму підготовки портфоліо UTQ (Intensive Portfolio Program (IPP), за результатом проходження якої викладач може самостійно підготувати портфоліо¹⁸².

Вища викладацька кваліфікація «Senior Teaching Qualification» (STQ)

Одержання сертифікату UTQ не є вершиною професійного розвитку НПП. У подальшому НПП можуть проходити різноманітні програми на зразок «Advanced UTQ» або «The Leadership in Education Course» тощо. У більшості університетів запроваджено для цього програми «Старша викладацька кваліфікація «Senior Teaching Qualification» (STQ) (кваліфікація STQ призначена для викладачів, які «хочуть брати участь у розробці та модернізації освітньої політики університету»¹⁸³ та є «доказом, що НПП володіє не лише значними освітньо-дидактичними навичками, а й спроможний реалізовувати освітні інновації й координувати освітню діяльність» через дослідження¹⁸⁴. Програма STQ (не уніфікована і кожен університет має свою її модифікацію) є продовженням базової програми UTQ й призначена для викладачів зі стажем педагогічної роботи понад п'ять років.

Програма STQ розрахована на 12 місяців¹⁸⁵ (90 год. (програма – 40 год., зворотній зв'язок – 15 год.;

¹⁷⁷ Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. 32 p. P. 13. URL : http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation_of_university_lecturers.pdf.

¹⁷⁸ Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. 32 p. P. 17–18. URL : http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation_of_university_lecturers.pdf.

¹⁷⁹ Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. 32 p. P. 20. URL : http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation_of_university_lecturers.pdf.

¹⁸⁰ University Teaching Qualification (UTQ). URL : <https://www.rug.nl/society-business/centre-for-information-technology/education/teacher-development/basic-courses/bko-utq?lang=en>.

¹⁸¹ Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. 32 p. P. 21. URL : http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation_of_university_lecturers.pdf.

¹⁸² Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. 32 p. P. 17–18. URL : http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation_of_university_lecturers.pdf.

¹⁸³ Teacher professionalisation / Leiden University. URL : <https://www.staff.universiteitleiden.nl/human-resources/mobility-and-career-guidance/teacher-professionalisation/teacher-professionalisation>.

¹⁸⁴ Senior Teaching Qualification (SKO) / Leiden University. URL : <https://www.staff.universiteitleiden.nl/human-resources/mobility-and-career-guidance/teacher-professionalisation/senior-teaching-qualification>.

¹⁸⁵ Joint VU–UVA Programme: One Path to STQ / Vrije Universiteit Amsterdam. URL : <https://learnacademy.vu.nl/nl/opleidingen-cursussen/course-senior-teaching-qualification/index.aspx>.

підготовка – 35 год.). Це не включає час, витрачений на роботу над проектом STQ¹⁸⁶), протягом яких учасники отримують інтенсивне керівництво у розробці п'яти ролей STQ (провидця (visionary), поєднувача (connector), розробника (developer), організатора (organizer) і керівника (supervisor) та реалізації своїх індивідуальних цілей навчання¹⁸⁷.

Під час проходження курсу STQ передбачається участь у п'яти навчальних модулях, у яких розглядаються питання навчального планування, застосування методів коучингу, продуктивного досвіду викладання, інноваційних методів застосування ІКТ. Аналогічно курсу UTQ усі завдання НПП виконують безпосередньо у своїй педагогічній практиці. Також практикується навчання на досвіді колег по STQ (відвідування та обговорення їх навчальних занять). На завершення курсу проводиться міні-симпозіум під час якого представляються результати різних навчальних проектів, що проводились під час STQ. Протягом курсу викладачі формують власні електронні портфоліо. По завершенні курсу, за умови виконання визначених кваліфікаційних вимог, викладачі одержують сертифікати STQ¹⁸⁸.

Слід зауважити, що одержання кваліфікації STQ є як показником професійного розвитку НПП, так і можливістю більш повної професійної реалізації викладача. У Erasmus University Rotterdam¹⁸⁹ отримання сертифікату STQ є одним із критеріїв для зайняття посади доцента (associate professor)¹⁹⁰. У VU Amsterdam¹⁹¹ відповідно до «Рамки освіти Вільного університету Амстердаму» (Educational Framework of VU Amsterdam) обов'язкова наявність сертифікату STQ включена до профілів посад викладача, доцента, професора Класифікації посад університету (University Job Classification (UFO)). Ці співробітники у закладах вищої освіти зможуть займати посади (директора з освіти (Director of Education), директора з навчання (Director of Studies)) або виконувати функції (координації основного набору програмних компонентів; викладача-координатора на рівні кафедри чи факультету; члена або голови, наприклад, програмного комітету; керівника молодших колег)¹⁹².

Технологія моніторингу якості програм професіоналізації (UTQ та STQ) є дуже важливою, тому для цієї мети в університетах створюються спеціальні органи або структурні підрозділи (наприклад, в Delft University of Technology¹⁹³ – наглядовий комітет (Supervisory Committee), в University of Groningen¹⁹⁴ – комітет викладацької професіоналізації (lecturer professionalisation committee), в Maastricht University¹⁹⁵ – центр розвитку персоналу (Staff Development Centre)). Оцінювання програм цими структурами відбувається за обов'язкової участі у цьому процесі НПП, які їх закінчили (зворотній зв'язок), для подальшого удосконалення програм. Планується покращити зовнішній контроль якості UTQ і STQ через розробку національної системи контролю якості UTQ і STQ.

Існують й інші форми професійного розвитку НПП, наприклад, в Utrecht University¹⁹⁶ діє Академія викладання, у якій НПП університету проводять зустрічі для обміну досвідом, знаннями, ідеями, спільної розробки освітніх проектів. А в Open University¹⁹⁷ запроваджено систему постійної освіти (професіоналізації), обов'язкової для всіх НПП, сертифікованих за UTQ. Для цього їм відводиться 40 годин на рік¹⁹⁸.

Значна увага в університетах приділяється оцінюванню якості діяльності НПП. На університетській структурі із гарантування якості також покладено обов'язки із надання рекомендацій НПП університету про необхідність підвищення рівня їх компетентності на різних етапах їх викладацької кар'єри, контролю якості

¹⁸⁶ Senior Teaching Qualification – International Classroom (STQ-IC) / University of Groningen. URL : <https://www.rug.nl/society-business/centre-for-information-technology/education/teacher-development/stq-senior-teaching-qualification/>

¹⁸⁷ Joint VU–UVA Programme: One Path to STQ / Vrije Universiteit Amsterdam. URL : <https://learnacademy.vu.nl/nl/opleidingen-cursussen/course-senior-teaching-qualification/index.aspx>.

¹⁸⁸ Senior University Teaching Qualification (SKQ) / Risbo: Research-Training-Consultancy. URL : https://www.risbo.nl/uk/r_expertise.php?a=13/

¹⁸⁹ Erasmus University Rotterdam. URL : <https://www.eur.nl/>

¹⁹⁰ Senior University Teaching Qualification (SKQ) / Risbo: Research-Training-Consultancy. URL : https://www.risbo.nl/uk/r_expertise.php?a=13/

¹⁹¹ Vrije Universiteit Amsterdam. URL : <https://www.vu.nl/nl/index.aspx>.

¹⁹² Joint VU–UVA Programme: One Path to STQ / Vrije Universiteit Amsterdam. URL : <https://learnacademy.vu.nl/nl/opleidingen-cursussen/course-senior-teaching-qualification/index.aspx>.

¹⁹³ Delft University of Technology. URL : <https://www.tudelft.nl/en/>

¹⁹⁴ University of Groningen. URL : <https://www.rug.nl>.

¹⁹⁵ Maastricht University. URL : <https://www.maastrichtuniversity.nl/>

¹⁹⁶ Utrecht University. URL : <https://www.uu.nl/en>.

¹⁹⁷ Open Universiteit. URL : <https://www.ou.nl/>

¹⁹⁸ Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. 32 p. P.19, 22. URL : http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation_of_university_lecturers.pdf.

процесу професіоналізації (наприклад, через оцінювання портфоліо НПП на основі визначеного на рік зразка тощо)¹⁹⁹, керівництво розвитком у персоналу загальних компетентностей відповідно до Функціональної організації університету (Universitair Functie Ordenen (UFO), що включає перелік із 32 загальних компетентностей, необхідних для зайняття посад в університеті²⁰⁰.

В університетах здійснюється оцінювання академічного персоналу щодо виконання ними викладацьких обов'язків в основі якого лежить прагнення формування викладацької культури, в якій викладання вважається не менш важливим, аніж дослідницька діяльність. Оцінювання здобутків у професійній діяльності проходить через проведення в університетах щорічних конкурсів (наприклад, «Викладач року» (Lecturer of the Year / Docent van het Jaar). Оцінювання побудоване на принципі зворотного зв'язку, адже кращих викладачів (1–3 викладачі) університету обирають лише студенти. Критеріями оцінювання викладачів є викладацькі якості, дидактичні методи, рівень знань викладачів, їх участь в освітніх інноваціях, виконання загальних обов'язків із навчання студентів. Переможець/ці конкурсу отримують грошову нагороду²⁰¹ та протягом навчального року виконує роль «посла (ambassador) хорошого викладання і навчання в університеті»²⁰² (фактично є прикладом для наслідування іншими НПП).

У дослідницькому звіті Goudsteen & Company²⁰³ «Meer geluk dan wijsheid: De kwaliteit van topdocenten aan onze universiteiten» (2015), сформованому на основі інтерв'ю із 14 викладачами університетів – останніх лауреатів премій голландських університетів «Викладач року (Docent van het Jaar)» та щодо характеристик кращих викладачів, професійного розвитку і ролі університетів у цьому, наведено три рівні якості викладачів університету: задовільний (до нього віднесли 30 % викладачів), добрий (45 % викладачів), високий (25 % викладачів). На думку опитаних НПП, причиною цього є орієнтація університетів більшою мірою на дослідницьку діяльність своїх НПП, а ніж на забезпечення ними якісного освітнього процесу, хоча співвідношення часу при виконанні НПП різноманітних видів робіт в університеті, переважно має такі значення: освіта (onderwijs) – 47 %, дослідження (onderzoek) – 34 %; управління (management) – 12 %; соціальні послуги (maatschappelijke dienstverlening) – 7 %. Виділено основні характеристики викладачів: бачення перспективи, розвиток, реалізація, керівництво студентами, оцінка (evaluatie), й на основі регламентів 10 університетів виділили 20 найважливіших «Criteria van excellentie» («Критеріїв досконалості»), що передбачають мотивування студентів, розвиток інтерактивної освіти тощо²⁰⁴.

Також існує практика моніторингу діяльності персоналу, їх компетентності та відповідності займаній посаді. У Maastricht University²⁰⁵ – це оцінювальні співбесіди (assessment interviews), які кожен співробітник університету проходить раз на три роки. Основними причинами проведення оцінювальної співбесіди для співробітника є: просування по службі; призначення працівника на посаду на невизначений термін; вимога працівника; необхідність, визначена Виконавчою радою або керівником кадрової служби. Оцінювання фокусується на діяльності співробітника, його компетентностях, особистісному розвитку, дотриманні ним посадової інструкції²⁰⁶.

Основним позитивним моментом цієї моделі є той, що професійний розвиток НПП здійснюється у тісному зв'язку із безпосередньо діяльністю НПП за посадою, що дозволяє запроваджувати одержані знання й навички у практичну діяльність.

¹⁹⁹ Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. 32 p. P.19. URL : http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation_of_university_lecturers.pdf.

²⁰⁰ Competence instrument for Dutch Universities / Maastricht University. URL : <https://www.maastrichtuniversity.nl/support/um-employees/you-and-your-work/personal-development/competence-instrument-dutch-universities>.

²⁰¹ Teacher of the Year Award / Wageningen University & Research. URL : <https://www.wur.nl/en/Benefactors/Areas-to-support/Awards/Teacher-of-the-Year-Award.htm>.

²⁰² Lecturer of the Year / University of Amsterdam. URL : <http://www.uva.nl/en/education/quality-of-education/lecturer-of-the-year/lecturer-of-the-year.html>.

²⁰³ Goudsteen & Company. URL : <http://goudsteencompany.nl/>

²⁰⁴ Belangrijkste eigenschappen van universitaire docenten / Consultancy.nl. URL : <https://www.consultancy.nl/nieuws/10858/belangrijkste-eigenschappen-van-universitaire-docenten>.

²⁰⁵ Maastricht University. URL : <https://www.maastrichtuniversity.nl/>

²⁰⁶ Assessment / Maastricht University. URL : <https://www.maastrichtuniversity.nl/support/um-employees/you-and-your-work/personal-development/assessment>.

Технологія організації професійного розвитку

У сучасному світі все більшої ваги набувають управлінські підходи, що дозволяють розвивати, мотивувати і утримувати талановитих співробітників в організації, підвищувати якість науково-педагогічної діяльності, забезпечувати якісну взаємодію працівників, підвищувати ефективність їх роботи, підвищити можливості адаптації НПП до соціально-економічних змін у суспільстві, розширити кар'єрні перспективи НПП. Особлива увага у цьому аспекті має приділятися організації професійного розвитку НПП університетів.

На думку Т. Борової, у процесі професійного розвитку слід враховувати ієрархічність педагогічних компетентностей: базові, загальнофахові, спеціальнофахові (часткові компетентності певної спеціальності). З урахуванням цього вона виокремила етапи професійного розвитку НПП, а саме ²⁰⁷:

- аналіз професійних потреб (через опитування, звітування, рефлексію, оцінювання, бесіди тощо);
- визначення цілей професійного характеру, навчання за визначеними цілями (семінарські заняття, серії семінарських занять за темою, курси підвищення кваліфікації, тренінги, самоосвіта тощо);
- визначення плану дій професійного характеру;
- науково-педагогічна діяльність (здійснення викладачем наукової та навчально-методичної роботи (проведення занять: відкритих, що включають перевірку сформованості загальнофахових та спеціальнофахових компетентностей; мікро занять, де звертається увага на типи завдань, прийоми викладання, типи взаємодії між викладачем та студентом; звичайних занять), наукова діяльність займає важливе місце у професійному розвитку науково-педагогічного працівника і є його невід'ємною складовою;
- зворотній зв'язок – завершальний елемент циклічної моделі (реалізується шляхом звітування різних типів, оцінювання як рівня навченості студентів, так і рівня досягнень науково-педагогічних працівників за звітний період. Це є базою для здійснення рефлексії, за результатами якої визначаються (уточнюються) й аналізуються професійні потреби науково-педагогічного працівника).

Ці етапи можна асоціювати з етапами технології професійного розвитку для окремого НПП. У той же час у технології, хоча вона і стосується окремого НПП, слід також враховувати роль МОН України, як центрального органу влади, що бере участь у формуванні й реалізує кадрову освітню політику, Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (реалізація державної політики у сфері забезпечення якості вищої освіти), Національного агентства кваліфікацій (реалізація державної політики у сфері кваліфікацій), а також університету, як найбільш зацікавленого у професійному розвитку його співробітників структури.

У цьому випадку можна визначити модель управління професійним розвитком НПП (рис. 4).

²⁰⁷ Борова Т. Модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. 2010. № 27. С. 170–176. С. 173. URL : http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/elits/2010/27_2/Модель_професійного_розвитку_науково-педагогічних_працівників_вищого_навчального_закладу.pdf.

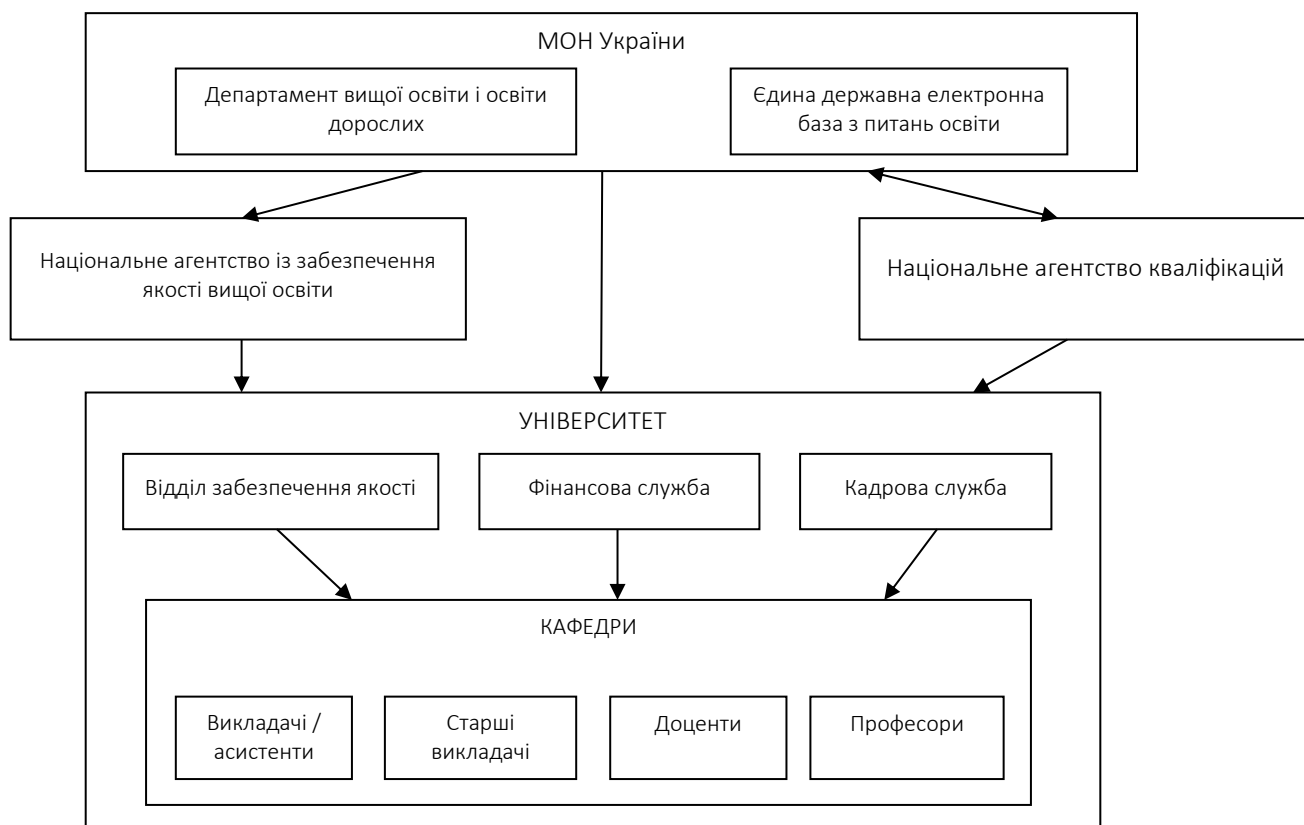


Рис. 4. Модель управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників в Україні

На **рівні Міністерства освіти і науки України** (МОН України) пропонуємо доповнити Єдину державну електронну базу з питань освіти (далі – ЄДЕБО) «Реєстром професійного розвитку НПП» і «Реєстром вакансій у закладах вищої освіти», що розміщуватимуться на сайті МОН України.

Реєстр професійного розвитку НПП створюється з метою забезпечення користувачів (у першу чергу університети та НПП) інформацією про *аспірантуру* (заклад, спеціальність, вимоги до освіти вступників, обсяг (тривалість) програми у кредитах ЄКТС, очікувані програмні результати навчання (компетентності), вартість тощо), *докторантуру* (заклад, спеціальність, вимоги до освіти вступників, очікувані програмні результати підготовки (компетентності), вартість тощо), *програми підвищення кваліфікації* (тематика/назва, кількість кредитів ЄКТС, очікувані програмні результати навчання (компетентності), вартість тощо), *стажування* як в межах України так і за її межами (установа/організація, посада, структурний підрозділ, де відбуватиметься стажування, терміни та періоди стажування, очікувані програмні результати навчання (компетентності), вартість тощо).

Інформацію до Реєстру професійного розвитку НПП подають кадрові служби університетів та інших закладів, що мають відповідну ліцензію. Функціонування такого реєстру створить сприятливі умови як для кадрових служб та кафедр університетів так і для окремих НПП у виборі моделі професійного розвитку НПП. Це дозволить оперативніше знаходити суб'єктів надання освітніх послуг, адже офіційна інформація розміщується на одному ресурсі, не потрібно шукати цю інформацію на сайтах університетів.

Реєстр вакансій в ЗВО можна розглядати як стимул до професійного розвитку, адже міститиме інформацію про необхідні для конкретної вакантної посади професійні компетентності НПП. Можливо пошук кандидатур для виконання конкретного наукового дослідження в рамках університету (посада тимчасова але в рамках наукового дослідження НПП матиме можливість набути/удосконалити професійні компетентності та підготувати наукову роботу).

Також МОН України відповідно до²⁰⁸ необхідно розробити стандарти вищої освіти для освітньо-наукового та наукового рівнів вищої освіти, які б містили перелік компетентностей, що набувають випускники цих програм.

На *рівні університету* кадрова політика повинна будуватися із урахуванням принципів: «наступності в передачі науково-методичного досвіду і професійної компетентності від досвідчених НПП-початківцям; формування культури науково-педагогічної діяльності; систематичного комплексного аналізу й прогнозування потреби в науково-педагогічних працівниках; прозорості й об'єктивності при здійсненні моніторингу (оцінки) діяльності НПП»²⁰⁹. В університеті основними структурами, що організовують, реалізують і контролюють професійний розвиток НПП є: кадрові служби університетів; кафедри університетів; структури внутрішнього забезпечення якості.

Кадрова служба університету (далі – КСУ): такі підрозділи мають стати сучасними службами управління людськими ресурсами. Серед основних завдань цих структур мають бути прогнозування розвитку персоналу, організація підвищення рівня їх професійної компетентності (відповідно до індивідуальних освітньо-професійних траєкторій та рекомендацій відділу забезпечення якості). Для цього до їх повноважень мають додатися повноваження щодо координації діяльності з формування освітньо-професійної траєкторії НПП, моніторингу її реалізації, професійного розвитку. КСУ слід «розробити профілі посад НПП, що включали б перелік загальних компетентностей, необхідних для зайняття посад в університеті»²¹⁰.

У КСУ повинна акумулюватися вся інформація про професійний розвиток НПП: усі НПП подають до КСУ індивідуальні освітньо-професійні траєкторії, де будуть зазначені певні терміни («точки відліку») кожного етапу траєкторії. На їх основі формується певна електронна «матриця» – база даних освітньо-професійних траєкторій НПП університету. КСУ контролює та координує їх реалізацію. На основі моніторингу досягнень (на основі інформації про результати професійного розвитку НПП (портфолію)) контролюється просування відповідно до індивідуальної освітньо-професійної траєкторії та формується Електронна база НПП університету.

КСУ тісно співпрацюють з кафедрами, адже саме на кафедрах формуються індивідуальні освітньо-професійні траєкторії, та визначаються освітні потреби НПП (перелік тем, курсів, що необхідні для професійного розвитку НПП; перелік установ та організацій для стажування НПП тощо).

Крім того КСУ спільно з кафедрами планують освітні заходи для розвитку професійних компетентностей НПП. На КСУ покладається обов'язок передачі інформації про такі заходи до Реєстру професійного розвитку НПП.

Кафедри університетів – основні підрозділи, що зацікавлені у професійному розвитку своїх НПП. Кафедри університетів здійснюють роботу щодо професійного розвитку НПП, а завідувачі кафедр «ведуть роботу щодо підготовки науково-педагогічних кадрів, підвищення наукової кваліфікації і педагогічної майстерності викладачів кафедри»²¹¹. На кафедрах: формуються освітньо-професійні траєкторії НПП (визначається оптимальна модель професійного розвитку для кожного НПП для кожного із етапів траєкторії; «точки відліку» – терміни/строки виконання певних етапів тощо); призначаються ментори молодим НПП (стаж роботи яких менше 3 років); визначаються освітні потреби на наступний рік (для формування університетського плану-графіка професійного розвитку); організовуються та проводяться заходи, що сприяють професійному розвитку НПП; сприяють формуванню портфолію викладача. Кафедри мають підтримувати НПП, які навчаються шляхом виділення часу для їхнього навчання.

Кафедрам, при формуванні освітньо-професійної траєкторії, необхідно²¹²:

- визначити діапазон профілю діяльності НПП (встановлення кола посад, які він може обіймати завдяки цілеспрямованому професійному розвитку);
- виявити узагальнені трудові функції із урахуванням специфіки встановлених посад;

²⁰⁸ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 09.08.2019, підстава – № 2745-VIII). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

²⁰⁹ Предложения по совершенствованию модели подготовки и поддержки компетенций преподавателей медицинских ВУЗов. URL : http://www.rcrz.kz/docs/наука/модель_компетенций_ППС_и_модель_поддержки_компетенций_ППС.pdf.

²¹⁰ Жабенко О.В. Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у закордонних університетах. *Молодий вчений*. 2018. № 10(1). С. 47–54. С. 52. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_10%281%29_13

²¹¹ Звіт про виконання умов контракту № 907 від 26.10.2017 Зіменковським Борисом Семеновичем, ректором Львівського національного медичного університету імені Данила Галицького за 2017 рік. 30 с. С.23 / Публічна інформація. URL : http://meduniv.lviv.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1508&Itemid=834&lang=uk.

²¹² Енциклопедія освіти. К. : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с. С. 516.

- проаналізувати: структуру праці (мета, предмет, засоби праці, способи дій, особливості організації): професійні функції (виявлення часткових і комплексних умінь, необхідних для виконання професійних функцій); типові труднощі й помилки у діяльності науково-педагогічних працівників; прогноз розвитку певної галузі праці (перспективи розвитку галузі загалом, поява і розвиток нових технологій, удосконалення об'єктів праці, матеріалів, засобів праці тощо).

Відділ забезпечення якості (для забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти) повинні здійснювати моніторинг діяльності НПП університету, їх компетентностей та відповідність займаній посаді (шляхом збору й аналізу інформації про якість навчання та викладання, у тому числі через оцінювання цих процесів здобувачами вищої освіти). Для цього слід розробити професійний стандарт НПП, який міститиме вимоги до компетентностей НПП. Спільно із КСУ розробити вимоги до посад / профілі посад НПП (наприклад, як у університетах Нідерландів, – Класифікації посад університету (University Job Classification)). Також важливим є «створення індикаторів, критеріїв, правил і процедур оцінювання науково-педагогічної діяльності НПП»²¹³. Запровадити портфоліо НПП університету (містить результати професійного розвитку), розробити вимоги до його структури та змісту.

Відділ із визначеною періодичністю проводить оцінювання навчальної, методичної, наукової та організаційної діяльності НПП через моніторинг їх професійної компетентності, якості проведення навчальних занять, «встановлення/підтвердження відповідності рівня компетентності НПП профілю посади»²¹⁴, успішність здобувачів вищої освіти, задоволеності здобувачів вищої освіти якістю викладання навчальних дисциплін та позааудиторною роботою НПП (наприклад, через запровадження обрання здобувачами вищої освіти НПП на номінацію «Викладач року»²¹⁵).

За результатами оцінювання визначати необхідність додаткового (у доповнення до визначених у ІОПТТР) навчання й інформувати про це НПП, кафедри та КСУ.

Відділ забезпечення якості також має, урахуваючи пропозиції НПП, визначати, що саме необхідно НПП для збагачення форм і методів їх професійної діяльності («тематика, методи, стимулювання, ресурси професійного розвитку»²¹⁶) та передавати кафедрам університету для врахування при розробці програм професійного розвитку НПП.

Фінансові служби університетів передбачають кошти на професійний розвиток кожного НПП. Ці витрати мають розглядатися як довгострокові інвестиції в розвиток. При формуванні кошторису на професійний розвиток необхідно враховувати освітньо-професійні траєкторії НПП та п'ятирічні цикли підвищення кваліфікації (закладати суму, яку може потратити НПП підвищуючи кваліфікацію протягом п'яти років (за вимогами законодавства кожен цикл професійного розвитку НПП через таку форму як підвищення кваліфікації складає 5 років, протягом яких НПП повинен підвищити свою кваліфікацію не менше одного разу, а загальна тривалість (обсяг) такого підвищення кваліфікації повинен бути не меншим за 6 кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (далі – ЕКТС)²¹⁷)).

На рівні НПП (викладачі, старші викладачі, доценти, професори):

- формують індивідуальні освітньо-професійні траєкторії, що включають освоєння нових ступенів і рівнів освіти (при формуванні індивідуальної освітньо-професійної траєкторії слід враховувати профіль посади, стаж роботи, бажані результати професійного розвитку (цілі), місію і стратегію розвитку університету);

- викладачі-початківці співпрацюють із призначеними менторами (більш досвідчені колеги із кафедри) переймають їх досвід, спільно визначають перелік освітніх потреб (а відповідно й перелік бажаних курсів, програм навчання та стажування, що сприятимуть їх професійному розвитку);

- викладачі-початківці вільно відвідують заняття досвідчених колег для здобуття досвіду;

- отримують як у КСУ так і самостійно в Реєстрі професійного розвитку НПП інформацію про програмне підвищення кваліфікації, тренінгів, семінарів, навчальних поїздок чи стажування тощо.

²¹³ Звіт ректора Київського національного університету імені Тараса Шевченка за 2018 рік. 281 с. С.3. URL : <http://www.univ.kiev.ua/pdfs/zvit/zvit-rektora-2018.pdf>.

²¹⁴ Жабенко О.В. Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у закордонних університетах. *Молодий вчений*. 2018. № 10(1). С. 47–54. С. 52. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_10%281%29_13

²¹⁵ Жабенко О.В. Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у закордонних університетах. *Молодий вчений*. 2018. № 10(1). С. 47–54. С. 52. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_10%281%29_13

²¹⁶ UG Newsletter: Continuing Professional Development / University of Groningen. URL : <https://mailchi.mp/2e018afeeedf/newsletter-continuing-professional-development-university-teachers>.

²¹⁷ Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджено постановою КМУ від 21.08.2019 № 800. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-n>.

- у випадку передбачення університетом коштів на професійний розвиток, НПП обирає необхідні курси/програми (як в університеті так і за його межами). Університет оплачує навчання, в межах кошторису. У разі вартості навчання вищої, ніж передбачено кошторисом, НПП може самостійно доплатити суму, якої не вистачає, або обрати інші курси, вартість яких буде в межах відповідного бюджету.

- формують портфоліо викладача, що включає: результати професійного розвитку у вигляді розробок занять, навчально-методичних матеріалів; перелік наукових статей; звіт про результати підвищення кваліфікації шляхом інформальної освіти (самоосвіти) або творчу роботу (персональну розробку електронного освітнього ресурсу), що виконані в процесі (за результатами) самоосвіти; перелік освітніх заходів тощо.

На основі аналізу джерел^{218; 219; 220}; визначимо основні етапи технології професійного розвитку НПП:

1. Конкурсний відбір і планування діяльності НПП:

- конкурсний відбір на посаду НПП має передбачати наявність індикаторів для оцінювання компетентностей претендента, їх відповідності профілю посади;

- аналіз професійних потреб (через опитування, звітування, рефлексію, оцінювання, бесіди тощо) та визначення цілей професійного характеру;

- формування індивідуальної освітньо-професійної траєкторії (має включати цілі професійного характеру, завдання, спрямовані на зміну кожної компетентності професійної діяльності (педагогічних, методичних, дослідницьких, управлінських тощо);

- розроблення довгострокового плану професійного розвитку НПП університету;

- формування плану (внесення змін до плану) професійного розвитку НПП на календарний рік із визначенням тем навчання.

2. Науково-педагогічна діяльність:

- здійснення викладачем навчально-методичної роботи (проведення занять: відкритих, що включають перевірку сформованості загальнофахових та спеціальнофахових компетентностей; мікро занять, де звертається увага на типи завдань, прийоми викладання, типи взаємодії між НПП та здобувачем вищої освіти; звичайних занять);

- дослідницька діяльність займає важливе місце у професійному розвитку НПП і є його невід'ємною складовою.

3. Моніторинг (оцінювання) діяльності НПП (зворотній зв'язок); визначення потреби у проходженні навчання:

- самооцінка (на основі самоаналізу) – систематичне оцінювання власної професійної діяльності для уточнення професійних потреб та внесення змін і доповнень до індивідуальної траєкторії професійного розвитку;

- систематичне оцінювання (у кінці семестру, навчального року) діяльності і професійного зростання НПП (різні типи звітування, оцінювання рівня освіти здобувачів вищої освіти та рівня досягнень НПП). За результатом оцінювання: виявлення НПП, які забезпечують низьку якість освіти; з'ясування причин низької ефективності їх роботи; визначення потреби в навчанні (на основі зіставлення результатів оцінки професійного розвитку НПП із компетентностями, визначеними у профілі посад) та рекомендація НПП пройти навчання для удосконалення певних компетентностей;

4. Навчання НПП за визначеними цілями (відповідно до плану професійного розвитку на базі університету, інших закладів вищої освіти і організацій, в тому числі закордонних):

- розроблення плану підвищення потенціалу НПП кафедрами із планом контролю кафедри за діяльністю НПП, взаємовідвідування занять, взаємодії між кафедрами університету;

- розроблення програм професійного розвитку НПП відповідно до рівнів кваліфікації. У програмах мають враховуватись освітні рівні, стаж науково-педагогічної діяльності й відповідати певним вимогам до НПП (відповідно до стажу роботи), а саме:

до НПП зі стажем до 5 років: знання власної дисципліни, вміння планувати навчальний процесу, вміння

²¹⁸ Борова Т. Модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. 2010. № 27. С. 170–176. С. 172. URL : http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/elits/2010/27_2/Модель_професійного_розвитку_науково-педагогічних_працівників_вищого_навчального_закладу.pdf.

²¹⁹ Кадровая политика Северо-Казахстанского государственного университета им. М. Козыбаева на 2017–2019 года, одобрена ректором СКГУ им. М. Козыбаева 10.01.2017, протокол № 9. 24 с. С. 20. URL : http://nkzu.kz/files/Image_092.pdf.

²²⁰ Предложения по совершенствованию модели подготовки и поддержки компетенций преподавателей медицинских ВУЗов. URL : http://www.rcrz.kz/docs/наука/модель_компетенций_ППС_и_модель_поддержки_компетенций_ППС.pdf.

користуватися інформаційно-комунікаційними технологіями для представлення навчального матеріалу, навички роботи в команді, знання норм етики. При цьому викладачі-початківці (стаж 1–3 роки) повинні відвідувати заходи для розвитку психолого-педагогічних компетентностей протягом навчального року;

до НПП зі стажем 5–10 років: здатність до розробки навчально-методичних матеріалів, програмних модулів, участь в експертній оцінці знань здобувачів вищої освіти, навички організації здобувачів вищої освіти, формування дослідницьких навичок;

до НПП зі стажем понад 10 років: навички наукового аналізу, створення інноваційної продукції, формування експерта як у своїй галузі вищої освіти і науки так і з оцінки якості вищої освіти тощо.

5. Мотивація НПП:

- розроблення механізмів стимулювання НПП до професійного розвитку і самовдосконалення, а саме: підтримка керівництвом університету, деканату, кафедри індивідуальної освітньо-професійної траєкторії, що спрямовується на професійне зростання, а не на зниження показників результативності або не передбачає професійного розвитку; сприяння академічній мобільності, підтримка дослідницької діяльності; створення умов праці для ефективного виконання професійних функцій; правовий і соціальний захист, дотримання академічних свобод НПП, забезпечення законності та соціальної справедливості у кадрових питаннях; зменшення суб'єктивних факторів при встановленні надбавок до заробітної плати;

- працівники, які здійснили професійний розвиток за кошти державного бюджету (відповідно до плану професійного розвитку), у тому числі й за рахунок позабюджетних коштів університету, зобов'язані відпрацювати в університеті не менше 3-х років із дати закінчення навчання за якоюсь із моделей професійного розвитку.

Професійний розвиток повинен бути постійним, інтенсивним, усебічним, узгодженим, спільним, безперервним, системним, стосуватися роботи викладачів і пов'язане із навчанням студентів. Проте, слід пам'ятати про існування факторів, що знижують його результативність, серед яких можна виділити такі ²²¹:

- слабке планування, розробленість, реалізація навчальних програм; зміст програм не сприймається аудиторією (наприклад, відірваність від навчальних (викладацьких) потреб, професійних обов'язків НПП);

- відсутність часу у НПП (зважаючи на їх значне завантаженість навчальними годинами) для професійного розвитку;

- забезпечення достатнього фінансування професійного розвитку;

- недостатня підтримка професійного розвитку НПП з боку адміністрації університетів;

- відсутність інтересу чи мотивації у самих НПП до професійного розвитку.

²²¹ Professional Development / The Glossary of Education Reform. URL : <https://www.edglossary.org/professional-development/>

Висновки

Аналіз нормативно-правових документів України, Казахстану, Нідерландів та наукових праць учених цих країн свідчить про те, що питанням професійного розвитку НПП приділяється значна увага як на державному рівні, так і на рівні університетів. Однак, спостерігається різний рівень впливу держави на ці процеси. Зокрема, централізований підхід до організації професійного розвитку НПП наявний в Україні й Казахстані, децентралізований – у Нідерландах.

1. Одним із ключових завдань університетів для забезпечення їх безперервного розвитку має стати організація і створення умов для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, адже професійний розвиток забезпечить конкурентну перевагу університету. Організація професійного розвитку науково-педагогічних працівників здійснюється на основі наукових знань, організаційних та інших рішень про перелік, строк, порядок та послідовність процесу професійного навчання науково-педагогічних працівників, набору засобів і методів досягнення визначених університетом цілей, а саме: методи і засоби збору й обробки інформації; прийоми ефективного впливу на науково-педагогічних працівників; принципи організації й управління процесом професійного розвитку науково-педагогічних працівників; оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників.

2. Моделювання професійного розвитку НПП дозволяє:

- проаналізувати зміст і характер їх професійної діяльності та необхідні для цього знання, уміння, навички й особистісні якості;
- сформулювати орієнтири, яких повинні досягти науково-педагогічні працівники;
- конкретизувати вимоги до рівня їх професійної компетентності; здійснювати контроль за процесом професійного розвитку.

Модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників має враховувати:

- особливості професійної діяльності на викладацьких посадах університетів;
- діапазон профілю діяльності науково-педагогічного працівника (встановлення кола посад, які він може обіймати завдяки цілеспрямованому професійному розвитку);
- потреби університету у науково-педагогічних кадрах; вимоги університету до рівня професійної компетентності науково-педагогічного працівника, рівня його творчості, інноваційності мислення і спрямованості на постійне самовдосконалення;
- засоби стимулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників; потреби науково-педагогічних працівників в професійному розвитку.

В Україні функціонують такі моделі професійного розвитку НПП: науково-теоретична (академічна); практично-наукова; практична.

Основними моделями професійного розвитку НПП у Казахстані є: науково-теоретична (академічна) та практична. У Нідерландах виділяємо дослідницько-освітню модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

3. Індикатори професійного розвитку НПП України можна умовно поділити на основні та додаткові. Основними індикаторами можна вважати дипломи доктора філософії (кандидата наук) та доктора наук (наукові ступені), атестати доцента, професора, старшого дослідника (старшого наукового співробітника) (вчені звання). Ці документи є свідченням відповідності науково-педагогічного працівника встановленим законодавством критеріям та дають право їх власникам претендувати на зайняття посад НПП. Додатковими індикаторами професійного розвитку є документи (дипломи, сертифікати, свідоцтва), що видані по завершенні програм підвищення кваліфікації, тренінгів, семінарів, стажування тощо. Ще не визначеним є індикатор, яким можна виміряти професійний розвиток, здобутий у результаті самоосвіти (саморозвитку).

4. Технологія професійного розвитку НПП – це сукупність систематизованих організаційних рішень про перелік, строк, порядок та послідовність процесу професійного розвитку НПП. Технологія виявляється у процесі професійного розвитку НПП.

Технологія професійного розвитку НПП повинна стати інструментом для підбору результативних освітньо-професійних траєкторій і, відповідно, моделей підвищення рівня професійної компетентності НПП за ключовими компетентностями.

Визначено основні етапи технології професійного розвитку НПП:

- конкурсний відбір і планування діяльності НПП;
- науково-педагогічна діяльність;
- моніторинг (оцінювання) діяльності НПП (зворотній зв'язок);
- визначення потреби у проходженні навчання;
- навчання НПП за визначеними цілями (відповідно до плану професійного розвитку на базі університету, інших закладів вищої освіти і організацій, в тому числі закордонних);
- мотивація НПП.

5. В організації професійного розвитку НПП визначено необхідним:

на рівні МОН України:

- створити в Єдиній державній електронній базі з питань освіти (далі – ЄДЕБО) «Реєстру професійного розвитку НПП» і «Реєстру вакансій у закладах вищої освіти» із їх розміщенням на сайті МОН України;
- розробити стандарти вищої освіти для освітньо-наукового рівня вищої освіти, які б містили перелік компетентностей, що набувають випускники цих програм;

На рівні університетів:

- перетворення кадрових служб на сучасні служби управління персоналом;
- запровадження портфоліо НПП університету (містить результати професійного розвитку), розробити вимоги до його структури та змісту;
- формування Електронна база НПП університету (на основі інформації про результати професійного розвитку НПП (портфоліо));
- розроблення професійного стандарту НПП, який міститиме вимоги до компетентностей НПП, та вимоги до посад / профілі посад НПП;
- передбачати фінансування професійного розвитку кожного НПП. Ці витрати мають розглядатися як довгострокові інвестиції в розвиток;

На рівні НПП:

- формування індивідуальних освітньо-професійних траєкторій та портфоліо.

Список використаних джерел

1. Борова Т. Модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. 2010. № 27. С. 170–176. URL : http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/elits/2010/27_2/Модель_професійного_розвитку_науково-педагогічних_працівників_вищого_навчального_закладу.pdf.
2. Борова Т. Формування вмінь щодо професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на засадах освітнього коучингу. 12 с. URL : <http://tme.uomo.edu.ua/docs/5/11borbec.pdf>.
3. 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.
4. Вимоги до опублікованої монографії, що подається на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук, затверджено наказом МОН України від 23.09.2019 № 1220. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1087-19#n4>.
5. Вимоги до опублікування результатів дисертацій на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук, затверджено наказом МОН України від 23.09.2019 № 1220. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1086-19>.
6. Вимоги до оформлення дисертації, затверджені наказом МОН України від 12.01.2017 № 40 (із змінами; у редакції наказу МОН України від 31.05.2019 № 759). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0155-17>.
7. Вознюк А.В. Професійний розвиток персоналу як важлива умова забезпечення розвитку організації. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць* / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. Т. 1. Ч. 28. с. 177. URL : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znpip/1/2010_28/Voznuk.pdf.
8. Гончаренко С. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 374 с.
9. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 годы, утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 07.12.2010 № 1118. URL : http://tempuskaz.belight.net/files/pr_development_ru.doc.
10. Государственный общеобязательный стандарт послевузовского образования : приложение 8 к приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 31.10.2018 № 604; зарегистрированному в Минюсте РК 01.11.2018 № 17669. 258 с. С. 220–258. URL : http://www.enu.kz/downloads/iyun/goso-2018_mag-doc.pdf.
11. Докторантура / Электронное правительство Республики Казахстан. URL : <https://egov.kz/cms/ru/articles/doktorant>.
12. Енциклопедія освіти. К. : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
13. Жабенко О. Модулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: вітчизняні та зарубіжні практики. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах / Авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. С. 24–37. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_analitich_IVO-2018-105p_avtors-kolektiv.pdf.
14. Жабенко О.В. Моделі професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах / Авт. кол.: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с. С. 32–54. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Teor_i_tehno_l_rozv_np_pracivnikov_IVO-2017-131p_avtors-kolektiv.pdf.
15. Жабенко О.В. Особливості професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України. *Молодий вчений* : наук. журнал. 2017. № 7 (47). С. 284–289. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_7_64

16. Жабенко О.В. Підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників: право чи обов'язок. *Молодий вчений*. 2017. № 10. С. 432–438. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_10_100.
17. Жабенко О.В. Підготовка наукових кадрів вищої кваліфікації у республіках Молдова та Казахстан. *Актуальні питання підготовки майбутнього вчителя хімії: теорія і практика* : зб. наук. праць. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. Вип.2. С. 95–106.
18. Жабенко О.В. Практика організації професійного розвитку науково-педагогічних працівників на науковому рівні: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Молодий вчений*. 2019. № 9. С. 372–378. URL : <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/9/80.pdf>.
19. Жабенко О.В. Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у багатогалузевих університетах України. *Молодий вчений*. 2018. № 7 (59). С. 82–88.
20. Жабенко О.В. Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у закордонних університетах. *Молодий вчений*. 2018. № 10(1). С. 47–54. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_10%281%29_13
21. Жабенко О.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників університетів України: особливості організації оцінювання. *Молодий вчений*. 2019. № 8. С. 234–240. URL : <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/8/50.pdf>.
22. Жабенко О.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників у галузевих університетах України. *Молодий вчений*. 2018. № 8 (60). С. 143–149.
23. Звіт про виконання умов контракту № 907 від 26.10.2017 Зіменковським Борисом Семеновичем, ректором Львівського національного медичного університету імені Данила Галицького за 2017 рік. 30 с. / Публічна інформація. URL : http://meduniv.lviv.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1508&Itemid=834&lang=uk.
24. Звіт ректора (2017 р.) / сайт Національного медичного університету імені О.О. Богомольця. С. 92. URL : <http://nmu.ua/documents-of-the-university/zvit-rektora/>
25. Звіт ректора Київського національного університету імені Тараса Шевченка за 2015 рік. 199 с. URL : <http://www.euroosvita.net/prog/data/attach/4682/zvit-rektora-2015.pdf>.
26. Звіт ректора Київського національного університету імені Тараса Шевченка за 2018 рік. 281 с. URL : <http://www.univ.kiev.ua/pdfs/zvit/zvit-rektora-2018.pdf>.
27. Институт повышения квалификации и заочного обучения / Казахский агротехнический университет им. С. Сейфуллина. URL : <https://agun.kz/institut-povysheniya-kvalifikatsii/>
28. Кадровая политика Северо-Казахстанского государственного университета им. М. Козыбаева на 2017–2019 года, одобрена ректоратом СКГУ им. М. Козыбаева 10.01.2017, протокол № 9. 24 с. URL : http://nkzu.kz/files/Image_092.pdf.
29. Квалификационные характеристики профессорско-преподавательского состава, утверждены решением ученого совета (протокол № 10 от 29.05.2019) / YESSENOV UNIVERSITY. Актау, 2019. URL : <http://yu.edu.kz/kvalifikatsionnyie-harakteristiki-pps/>
30. Клінічні бази Університету / сайт Львівського національного медичного університету імені Данила Галицького. URL : http://meduniv.lviv.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=23&Itemid=110&lang=uk.
31. Комплексна програма підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук Національного університету «Львівська політехніка» на 2017–2021 рр., затверджена Вченою радою Національного університету «Львівська політехніка» 22.11.2016, протокол № 28. URL : <http://lp.edu.ua/kompleksna-programa-pidgotovky-zdobuvachiv-vyshchoyi-osvity>.
32. МРП, МЗП на 2018 год в Казахстане / сайт «Все для бухгалтера». URL : <https://uchet.kz/week/mrp-mzp-na-2018-god-v-kazakhstane/>
33. Мукан Н. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників університетів: досвід США. *Педагогічна освіта і наука в умовах класичного університету: традиції, проблеми, перспективи* : зб. наук. праць / за ред.: М.Б. Євтух [та ін.]; Нац. акад. пед. наук України, Львівський нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2013. Т. 1 : Підготовка педагогічних кадрів у вищій школі: виклики, проблеми, динаміка змін. 2013. С. 380–386. URL : http://pedagogy.lnu.edu.ua/departments/pedagogika/periodic/pedos3t/tom1/40_mukan.pdf.
34. Науково-дослідницька робота у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка: підсумки за 2016 рік і завдання на 2017 рік. К., 2017. 319 с. URL : http://science.univ.kiev.ua/research/report/ZVIT_SCIENCE_2016.pdf.

35. Науково-дослідницька робота у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка: підсумки за 2017 рік і завдання на 2018 рік. К., 2018. 278 с. URL : http://science.univ.kiev.ua/upload/ZVIT_SCIENCE_2017_fin.pdf.
36. Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». URL : <https://kpi.ua/>
37. Національний університет «Львівська політехніка». URL : <https://lpnu.ua/>
38. О повышении квалификации и переподготовке кадров в Республике Казахстан : положение утверждено приказом Министра образования, культуры и здравоохранения Республики Казахстан от 21.11.1997 № 444. URL : https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/trud/id-V970000523/
39. Об образовании : Закон Республики Казахстан от 27.07.2007 № 319-III URL : https://tengrinews.kz/zakon/parlament_respubliki_kazahstan_obpazovanie/id-Z070000319/#z657.
40. Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования соответствующих уровней образования : Постановление Правительства Республики Казахстан от 23.08.2012 № 1080. URL : <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200001080>.
41. Об утверждении Квалификационных характеристик должностей профессорско-преподавательского состава (ППС) и Правил конкурсного замещения должностей ППС Учреждения «Университет «Туран-Астана» (Университет): приказ ректора от 01.03.2019 № 35-л/с. URL : [https://tau-edu.kz/media/docs/Об утверждении Квалификационных характеристик должностей профессорско-преподавательского состава \(ППС\) и Правил конкурсного замещения должностей ППС TAU - 2019.pdf](https://tau-edu.kz/media/docs/Об утверждении Квалификационных характеристик должностей профессорско-преподавательского состава (ППС) и Правил конкурсного замещения должностей ППС TAU - 2019.pdf).
42. Об утверждении Правил присвоения ученых званий (ассоциированный профессор (доцент), профессор) : приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31.03.2011 № 128. URL : https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/konstitutsionnyy_stroy_i_osnovyi_gosudarstvennogo_upravleniya/id-V1100006939/
43. Обзор системы высшего образования. Казахстан. 2017. 36 с. URL : <http://www.erasmusplus.kz/attachments/article/162/Высшее-образование-в-Казахстане.pdf>.
44. Окіс О.Я. Проблеми професійного розвитку державних службовців. *Актуальні проблеми державного управління*. 2009. № 1. С. 195–204. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2009_1_27.
45. Отраслевая рамка квалификаций сферы образования, утверждена протоколом № 2 заседания отраслевой трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений при МОН РК от 23.11.2016. URL : <http://atameken.kz/uploads/content/files/ОРК Образование.pdf>.
46. Отчет о самооценке образовательных программ 5B030200 – «Международное право» на предмет соответствия критериям стандартов специализированной национальной аккредитации Независимого агентства по аккредитации и рейтингам за 2009–2010 уч.г., 2010–2011 уч.г., 2011–2012 уч.г., 2012–2013 уч.г., 2013–2014 уч.г. / Карагандинский государственный университет им. академика Е.А. Букетова. Караганда, 2014. С. 164 с. URL : <https://studfile.net/preview/2040141/>
47. Пикельная В.С. Теория и методика моделирования управленческой деятельности (школоведческий аспект) : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 «Теория и история педагогики». Кривой Рог, 1993. 374 с.
48. Положение о порядке подготовки докторов философии (PhD) в Казахском университете путей сообщения / Казахский университет путей сообщения. URL : <http://kuwc.kz/ru/doctoral/legal-documents/polozhenie-o-doktoranture.html>.
49. Положение о послевузовском образовании (докторантура) / Гос. ун-т им. Шакарима. Семей, 2013. URL : <http://www.semgu.kz/files/nauka/Положение о докторантуре.pdf>.
50. Положение о постдокторантуре в Казахском национальном университете имени Аль-Фараби, утверждено ректором КазНУ им. аль-Фараби 20.07.2018. 10 с. URL : <https://www.kaznu.kz/content/files/pages/folder19427/Положение%20постдок%20КазНУ.pdf>.
51. Положение о программе постдокторантуры в Евразийском национальном университете им. Л.Н. Гумилева, утверждено ректором 26.04.2019. 16 с. URL : http://www.enu.kz/downloads/iyun/polozhenie_o_programme_postdoktorantury_v_evraziiskom_natsionalnom_universitete_im_l.n.gumilyova.pdf.
52. Положение. Планирование деятельности профессорско-преподавательского состава и рейтинг преподавателей, кафедр и факультетов, утверждено ректором РГП «Костанайский государственный

- університет ім. А. Байтусынова» 24.06.2016. 26 с. URL : http://ksu.edu.kz/files/Odo>p_planirovanie_i_reiting_pps1
53. Положення про підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних і педагогічних працівників Київського національного торговельно-економічного університету, введене в дію наказом КНТЕУ від 27.02.2017 № 661. 2017. 16 с. URL : <https://knteu.kiev.ua/file/MTc=/6f8266c590a05666573d273ea75173d7.pdf>.
 54. Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 12.08.2015 № 579. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/579-2015-p#n8>.
 55. Поняття про моделювання систем, класифікації підходів і методів моделювання. URL : http://stud.com.ua/24997/menedzhment/ponyattya_modelyuvannya_sistem_klasifikatsiyi_pidhodiv_metodi_v_modelyuvannya.
 56. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджено постановою КМУ від 21.08.2019 № 800. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-n>.
 57. Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-p#n11>.
 58. Порядок присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам, затверджено наказом МОН України від 14.01.2016 № 13. URL : <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16>.
 59. Порядок присудження наукових ступенів, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 № 567. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/567-2013-n>.
 60. Предложения по совершенствованию модели подготовки и поддержки компетенций преподавателей медицинских ВУЗов. URL : http://www.rcrz.kz/docs/nauka/модель_компетенций_ППС_и_модель_поддержки_компетенций_ППС.pdf.
 61. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 09.08.2019, підстава – № 2745-VIII). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
 62. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII (із змінами; у редакції від 16.07.2019, підстава – № 2704-VIII). URL : <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.
 63. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII (із змінами; у редакції від 09.08.2019, підстава – № 2745-VIII). URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
 64. Професійний розвиток педагогів в умовах освітнього середовища післядипломної освіти. С. 3. URL : http://vippp.org.ua/files/scientific-work/1/Науково-дослідний_проект.pdf.
 65. Система підвищення кваліфікації / Северо-Казахстанский государственный университет имени М. Козыбаева. URL : <http://www.nkzu.kz/page/view?id=649>.
 66. Словник іншомовних слів: 23000 слів та термінологічних словосполучень. К., 2000. 1018 с.
 67. Словник термінів і понять з педагогіки вищої школи : посібник / В.В. Приходько, В.В. Малий, В.Л. Галацька, М.А. Мироненко. Дніпропетровськ, 2005. 181 с.
 68. Сурмін Ю.П. Майстерня вченого : підручник для науковця. К. : Навч.-метод. центр «Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2006. 302 с.
 69. Тимчасове положення про організацію освітнього процесу в КПІ ім. Ігоря Сікорського: додаток Ж. 4. Вимоги до науково-педагогічних працівників кафедри / сайт Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». URL : <http://kpi.ua/regulations-zh-4>.
 70. Томашевський О.М., Цегелик Г.Г., Вітер М.Б., Дудук В.І. Інформаційні технології та моделювання бізнес-процесів : навч. посіб. К. : «Вид-во «Центр учбової літератури», 2012. 296 с. URL : [http://flightcollege.com.ua/library/3 ТЕХНИКА И ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ/32 РАДИОЭЛЕКТРОНИКА/32.973 ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА/32.973 ЭЛЕКТРОННЫЕ ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫЕ МАШИНЫ/\[Tomashevsky O.M.\] Informaciini tehnologii ta\(BookFi.org\).pdf](http://flightcollege.com.ua/library/3 ТЕХНИКА И ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ/32 РАДИОЭЛЕКТРОНИКА/32.973 ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА/32.973 ЭЛЕКТРОННЫЕ ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫЕ МАШИНЫ/[Tomashevsky O.M.] Informaciini tehnologii ta(BookFi.org).pdf).
 71. Часто задаваемые вопросы / Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева. URL : <http://www.enu.kz/ru/postuplenie/doktorantura/chasto-zadavaemye-voprosy/>
 72. Шапран Ю. Педагогічне моделювання у процесі формування педагогічної компетентності майбутнього вчителя біології. *Рідна школа*. 2012. № 12. С. 39–43.
 73. A Beginner's Guide to Dutch Academia. Amsterdam : The Young Academy, 2018. 45 p. URL : <https://www.dejongeakademie.nl/shared/resources/documents/Abeginnersguide.pdf>.
 74. Academic ranks in the Netherlands. URL : https://en.wikipedia.org/wiki/Academic_ranks_in_the_Netherlands.

75. Assessment / Maastricht University. URL : <https://www.maastrichtuniversity.nl/support/um-employees/you-and-your-work/personal-development/assessment>.
76. Belangrijkste eigenschappen van universitaire docenten / Consultancy.nl. URL : <https://www.consultancy.nl/nieuws/10858/belangrijkste-eigenschappen-van-universitaire-docenten>.
77. Competence instrument for Dutch Universities / Maastricht University. URL : <https://www.maastrichtuniversity.nl/support/um-employees/you-and-your-work/personal-development/competence-instrument-dutch-universities>.
78. Courses Staff Development / University of Groningen. URL : <https://www.rug.nl/society-business/centre-for-information-technology/education/teacher-development/yearly-course-schedule-staff-development>.
79. De Goede, M., Belder, R. and De Jonge, J. (2013). Academic Careers in the Netherlands 2013. Facts & Figures 7. The Hague : Rathenau Instituut. 20 p. P. 2. URL : https://www.rathenau.nl/sites/default/files/2018-05/Facts_and_Figures_Academic_Careers_01.pdf.
80. Delft University of Technology. URL : <https://www.tudelft.nl/en/>
81. Educational Staff Development – Wageningen UR / Wageningen University and Research. URL : <https://esd.crs.wur.nl>.
82. Erasmus University Rotterdam. URL : <https://www.eur.nl/>
83. European charter and code of conduct for the recruitment of researchers (2005). URL : <https://www.vitae.ac.uk/policy/european-charter-and-code-of-conduct-2005-vitae.pdf>.
84. Goudsteen & Company. URL : <http://goudsteencompany.nl/>
85. International Standard Classification of Education ISCED 2011 / UNESCO Institute for Statistics. 88 p. URL : <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>.
86. Joint VU–UVA Programme: One Path to STQ / Vrije Universiteit Amsterdam. URL : <https://learnacademy.vu.nl/nl/opleidingen-cursussen/course-senior-teaching-qualification/index.aspx>.
87. Journal Citation Reports (JCR). URL : <https://ucsd.libguides.com/ResearchImpact/JCR>.
88. Lecturer of the Year / University of Amsterdam. URL : <http://www.uva.nl/en/education/quality-of-education/lecturer-of-the-year/lecturer-of-the-year.html>.
89. Maastricht University. URL : <https://www.maastrichtuniversity.nl/>
90. National Qualifications Framework. Netherlands / site EURYDICE (European Commission). URL : https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-qualifications-framework-53_en.
91. Netherlands Code of Conduct for Research Integrity (2018). 32 p. URL : [https://www.vsnu.nl/files/documents/Netherlands Code of Conduct for Research Integrity 2018.pdf](https://www.vsnu.nl/files/documents/Netherlands%20Code%20of%20Conduct%20for%20Research%20Integrity%202018.pdf).
92. Open Universiteit. URL : <https://www.ou.nl/>
93. PhD, Postdoc, and Professor Salaries in the Netherlands / site Academic Positions. URL : <https://academicpositions.com/career-advice/phd-postdoc-and-professor-salaries-in-the-netherlands>.
94. Professional Development / The Glossary of Education Reform. URL : <https://www.edglossary.org/professional-development/>
95. Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. 32 p. URL : [http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation of university lecturers.pdf](http://www.vsnu.nl/files/documenten/Professionalisation_of_university_lecturers.pdf).
96. Senior Teaching Qualification – International Classroom (STQ–IC) / University of Groningen. URL : <https://www.rug.nl/society-business/centre-for-information-technology/education/teacher-development/stq-senior-teaching-qualification/>
97. Senior Teaching Qualification (SKO) / Leiden University. URL : <https://www.staff.universiteitleiden.nl/human-resources/mobility-and-career-guidance/teacher-professionalisation/senior-teaching-qualification>.
98. Senior University Teaching Qualification (SKQ) / Risbo: Research-Training-Consultancy. URL : https://www.risbo.nl/uk/r_expertise.php?a=13/
99. Teacher of the Year Award / Wageningen University&Research. URL : <https://www.wur.nl/en/Benefactors/Areas-to-support/Awards/Teacher-of-the-Year-Award.htm>.
100. Teacher professionalisation / Leiden University. URL : <https://www.staff.universiteitleiden.nl/human-resources/mobility-and-career-guidance/teacher-professionalisation/teacher-professionalisation>.
101. The Code of Conduct for Recruitment. URL : <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/code>.
102. The European Code of Conduct for Research Integrity (2017). 20 p. URL : <https://allea.org/wp-content/uploads/2017/05/ALLEA-European-Code-of-Conduct-for-Research-Integrity-2017.pdf>.

103. UG Newsletter: Continuing Professional Development / University of Groningen. URL : <https://mailchi.mp/2e018afeeedf/newsletter-continuing-professional-development-university-teachers>.
104. University of Groningen. URL : <https://www.rug.nl>.
105. University Teaching Qualification (UTQ). URL : <https://www.rug.nl/society-business/centre-for-information-technology/education/teacher-development/basic-courses/bko-utq?lang=en>.
106. Utrecht University. URL : <https://www.uu.nl/en>.
107. Vrije Universiteit Amsterdam. URL : <https://www.vu.nl/nl/index.aspx>.
108. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek : Wet van 8 oktober 1992. Art. 9.19, 10.3f, 11.9. URL : <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005682/2018-09-19>.

1.3. Теоретичні основи і технології кар'єрного розвитку науково-педагогічних працівників у контексті інтеграції викладацької і дослідницької діяльності

Ганна Чорнойван,
кандидат педагогічних наук,
провідний науковий співробітник,
Відділ інтеграції вищої освіти і науки,
Інститут вищої освіти НАПН України,
<https://orcid.org/0000-0001-8935-6000>

Розділ присвячено обґрунтуванню теоретичних основ та технологій кар'єрного розвитку науково-педагогічних працівників у контексті інтеграції викладацької і дослідницької діяльності. Розкрито сучасні виклики щодо входження до Європейського простору вищої освіти та Європейського дослідницького простору, які стимулюють вітчизняні заклади вищої освіти дотримуватися ключових європейських принципів, правил та вимог задля забезпечення якості вищої освіти та наукових досліджень. У результаті дослідження проаналізовано категорійний апарат проблеми розвитку кар'єри, зокрема надано авторське визначення дефініції «кар'єра дослідника»; виявлено принципи кар'єрного зростання (безперервності, системності, мобільності, мотивації, стимулювання та ін.). Здійснено порівняльний аналіз інституційних політик закладів вищої освіти країн Європейського Союзу, зокрема Великої Британії, Німеччини, Франції та Нідерландів щодо стратегій та технологій кар'єрного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

Схарактеризовано досвід Європейського дослідницького простору з реалізації людиноцентрованого підходу; розвитку наукового потенціалу особистості; конкурентоспроможності, що базується на знаннях; участі в програмах ЄС (Горизонт-2020); вільному обміні знаннями у різних формах тощо. Зазначено, що кар'єрний розвиток науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти потребує чіткого управлінського аспекту на національному та інституційному рівнях. Рекомендовано системне розроблення і впровадження нормативно-правових документів щодо підтримки й розвитку кар'єри науково-педагогічних працівників, створення центрів розвитку кар'єри дослідників, сприяння системності управління та оцінювання професійного розвитку, забезпечення відкритості процесу працевлаштування, створення передумов популяризації престижності професії викладача і науковця задля залучення у сектор вищої освіти і науки молоді. Визначено технології розвитку кар'єри, зокрема персональний брендинг, рекрутинг і кар'єрний коучинг.

Актуальність проблеми кар'єрного розвитку науково-педагогічних працівників

Актуальність дослідження зумовлена сучасними тенденціями реформування вищої освіти в контексті інтеграції до Європейського дослідницького простору. Інтеграційні процеси базуються відкритістю і доступністю впровадження механізмів навчання впродовж життя та освіти дорослих, зміни системи фінансування і підвищення якості вищої освіти, створення сприятливих умов кар'єрного розвитку суб'єктів освітньо-наукового процесу. У 2005 році Європейською Комісією розроблено та впроваджено в інституційні політики провідних європейських університетів документ «The European Charter for Researchers & the Code of Conduct for their Recruitment»¹ (Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових працівників). Принципи цих документів є основою для розроблення і впровадження національних та інституційних політик підтримки, професійного розвитку та кар'єри дослідників у Європейському просторі вищої освіти і Європейському дослідницькому просторі.

Загальні принципи та вимоги *Європейської хартії дослідників*²:

– до дослідників базуються на свободі наукових досліджень, етичних принципах, професійній відповідальності, професійному підході, контрактних та правових обов'язках, відповідальності, засадах безпеки у наукових дослідженнях, поширення та використання результатів, участі у житті суспільства, стосунках з науковим керівником, керівництві та управлінні, постійному професійному розвитку;

– до роботодавців та організацій, що фінансують дослідників (грантодавців) є такими: визнання професії, недискримінація, дослідницьке середовище, умови праці, стабільність і неперервність працевлаштування, фінансування та заробітна плата, гендерний баланс, розвиток кар'єри, цінність мобільності, доступ фахової підготовки та можливості постійного професійного розвитку, доступ до консультування з питань кар'єри, права інтелектуальної власності, наукове керівництво, викладацька діяльність, системи оцінки учених, скарги/звернення, участь в органах ухвалення рішень, працевлаштування (рекрутація).

Серед загальних принципів та вимог *Кодексу працевлаштування наукових працівників*³ зазначено прийняття на роботу, відбір, прозорість, оцінка досягнень, перерви у кар'єрі та варіації в її хронології, визнання досвіду мобільності, визнання кваліфікацій, трудовий стаж тощо.

Міністерство освіти і науки України рекомендує вітчизняним закладам вищої освіти та науковим установам дотримуватися найважливіших принципів і вимог *Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників*, зокрема зазначає, що⁴:

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

Інституційні політики європейських країн спрямовані на підтримку і розвиток кадрового потенціалу, сприяють професійному розвитку, розробленню і впровадженню відповідними центрами / службами документів (програм) щодо стимулювання кар'єрного руху у академічному середовищі.

Особистісний аспект кар'єрного зростання науково-педагогічного працівника характеризується системою цінностей, орієнтацій, внутрішніх мотивів до змін, розвитку і досягнення цілей, емоційних і психологічних характеристик, гнучкості. Головним з усіх складових особистісного розвитку є сприйняття і

¹ European charter and code of conduct for the recruitment of researchers (2005). URL : <https://www.vitae.ac.uk/policy/european-charter-and-code-of-conduct-2005-vitae.pdf>.

² Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових співробітників (переклад українською). URL : <http://h2020.com.ua/wp-content/uploads/2015/11/Book.pdf>.

³ Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових співробітників (переклад українською). URL : <http://h2020.com.ua/wp-content/uploads/2015/11/Book.pdf>.

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

любов до своєї професії, адже лише в такому випадку, фахівець буде отримувати задоволення від своєї діяльності і прагнення розвиватися далі.

Професійна складова кар'єрного зростання базується, в першу чергу, на розвитку професійної і дослідницької компетентності, вдосконаленні навичок, пошуку нових знань, відповідальності і автономності, чіткій стратегії розвитку кар'єр. Важливими є принципи кар'єрного зростання фахівців. У наших попередніх працях, зокрема «Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки»⁵ обґрунтовано основні принципи, зокрема безперервність професійного і особистісного розвитку; узгодженість професійного розвитку і кар'єрного зростання; академічна і професійна мобільність.

Управлінський аспект передбачає створення закладом вищої освіти системи для успішного кар'єрного зростання і реалізації потенціалу науково-педагогічного працівника. Найоптимальніше, це створення центру та розроблення стратегії управління кар'єрним та професійним розвитком працівників тощо⁶.

Нині процес професійного розвитку викладачів регулюється Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників⁷ (далі – Порядок). Однією з новацій цього документу є накопичувальна система кредитів за основними видами підвищення кваліфікації, зокрема навчання за програмою підвищення кваліфікації; стажування; участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах, неформальне навчання тощо (ст. 6). Другою новацією є самостійний вільний вибір науково-педагогічних працівників конкретних форм, видів, напрямів та суб'єктів надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації з урахуванням результатів самооцінки компетентностей і професійних потреб, змісту власної викладацької діяльності та/або посадових обов'язків у різних суб'єктів підвищення кваліфікації (ст. 7; 9).

Відповідно до Порядку науково-педагогічний працівник повинен підвищувати свою кваліфікацію не рідше одного разу на п'ять років обсягом не менше шести кредитів ЄКТС (ст. 8). За кожний вид підвищення кваліфікації нараховується відповідна кількість кредитів. Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників може відбуватися «за рахунок коштів державного або місцевого бюджету, інших коштів, затверджених у кошторисі закладу освіти на підвищення кваліфікації, укладення договору між керівником закладу освіти та суб'єктом підвищення кваліфікації із зазначенням джерела фінансування підвищення кваліфікації є обов'язковим» (ст. 32). Відповідно до цього заклад вищої освіти повинен завчасно передбачити у кошторисах необхідні кошти, для здійснення фінансування підвищення кваліфікації в обов'язки, встановленому законодавством, і заздалегідь розробленому плану підвищення кваліфікації. Також Порядком передбачено, право науково-педагогічного працівника підвищувати кваліфікацію поза планом закладу вищої освіти за власні кошти (ст. 8).

Варто зазначити, що результати підвищення кваліфікації у «суб'єктів підвищення кваліфікації, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, не потребують окремого визнання чи підтвердження, а в інших суб'єктів підвищення кваліфікації – визнаються рішенням педагогічної (вченої) ради відповідного закладу освіти за відповідним документом (порядком, положенням тощо)» (ст. 24).

⁵ Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х част. / авт.кол.: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с. . URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Teor_i_tehno_l_rozv_np_pracivnikiv_IVO-2017-131p_avtors-kolektiv.pdf

⁶ Чорнойван Г. Кар'єрне зростання науково-педагогічних працівників у контексті інтеграції викладацької і дослідницької діяльності. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х част. / авт.кол.: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. С. 59–61. . URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Teor_i_tehno_l_rozv_np_pracivnikiv_IVO-2017-131p_avtors-kolektiv.pdf*

⁷ Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#n10>.

Категоріальний апарат дослідження кар'єрного розвитку науково-педагогічних працівників

Дослідження категоріального апарату проблеми розвитку кар'єри науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти свідчить про недостатнє дослідження цього процесу. У загальному розумінні «кар'єра» (від французького *carriere* й італійського *carriera* – біг) означає успішне просування в області суспільної, службової, наукової й іншої діяльності; досягнення популярності, слави, вигоди; позначення роду занять, професії. В енциклопедії освіти є визначення «професійної кар'єри»⁸, як процесу просування працівників ланками службової ієрархії або послідовна зміна занять (в межах окремої організації; впродовж усього життя, а також сприйняття особистістю цих етапів).

Дослідження, присвячене питанню «професійної кар'єри» розкриває В. Лозовецька у монографії «Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах»⁹. Дослідниця зазначає, що дослідники «професійну кар'єру розглядають як рух на шляху оволодіння певними цінностями, благами, визнання в суспільстві чи організації (посадові щаблі, рівні ієрархії, ранги, рівні матеріальної винагороди, доходу тощо)»¹⁰. Водночас, авторка зазначає, що «перераховані блага можуть бути розглянуті як через призму суб'єктивності людини, так і з точки зору її середовища (організації, професійної сфери, суспільства). Ці блага можуть бути оцінені як у формі відчуттів, самооцінки досягнень, так і підкріплені визнанням їх в середовищі у вигляді підвищення по посаді, рівня оплати тощо. Наприклад, людина може відчувати зміну свого становища, повноважень і можливостей, але оточуючі «побачать» її професійне зростання лише після того, як їй офіційно підвищать кваліфікаційний рівень професійних обов'язків»¹¹.

У своїй статті «Формування готовності майбутніх фахівців до реалізації професійної кар'єри» С. Алексеева¹² вказує на відмінностях і понять «кар'єра», «професія» та «робота», зокрема зазначає, що¹³: «поняття «кар'єра» визнається як цінність, що займає важливе місце в житті людини; поняття «професія» – як можливість самореалізації і самоствердження для людини; поняття «робота» розуміється як прикра необхідність заробляти, що не пов'язується з реалізацією професійної кар'єри».

Найбільш повно, на нашу думку, поняття «професійна кар'єра» розкрито Ю. Котеневою у публікації «Формування уявлень про професійну кар'єру у студентів педагогічного коледжу в процесі фахової підготовки»¹⁴: «професійна кар'єра – це траєкторія професійного просування, що відбиває взаємозв'язок процесів внутрішнього розвитку особистості, який включає її професійне зростання як накопичення досвіду, знань, умінь і навичок та її зовнішній рух в освоєнні соціального простору, що здійснюється як поліваріативний кар'єрний розвиток». У загальному визначенні професійна кар'єра є сукупністю професійних та особистісних якостей, що детермінують успішність професійної кар'єри науково-педагогічних працівників. Дослідниця виокремила якості, що становлять особистісний вимір уявлень про професійну кар'єру: адаптивність, кар'єрне цілепокладання, особистісне зростання, кар'єрна самоефективність, «кар'єрна стійкість» (*career resilience*), кар'єрна компетентність, кар'єрна мобільність, «кар'єрна причетність», «кар'єрна інтуїція», кар'єрний тайм-менеджмент, кар'єрна рефлексія, готовність до ризику, готовність до саморозвитку, висока мотивація до реалізації кар'єрних цілей, упевненість в успіху, позитивне ставлення до професії та зміни професійної діяльності, навички самопрезентації¹⁵.

⁸ Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук. України; гол. ред. В.Г. Кремень. Київ : Хрінком Інтер, 2008. С. 722.

⁹ Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL : <https://lib.iitta.gov.ua/106915/1/монографія.pdf>.

¹⁰ Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. С. 11.

¹¹ Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. С. 12.

¹² Алексеева С.В. Формування готовності майбутніх фахівців до реалізації професійної кар'єри. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді* : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2012. Вип. 16, Кн. 2. С. 3–12. URL : http://lib.iitta.gov.ua/5565/1/НАДРУКОВАНО_ВАК_Інс_виховання_Microsoft_Word.pdf.

¹³ Алексеева С.В. Формування готовності майбутніх фахівців до реалізації професійної кар'єри. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді* : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2012. Вип. 16, Кн. 2. С. 3–12. С. 3. URL : http://lib.iitta.gov.ua/5565/1/НАДРУКОВАНО_ВАК_Інс_виховання_Microsoft_Word.pdf.

¹⁴ Котенева Ю.М. Формування уявлень про професійну кар'єру у студентів педагогічного коледжу в процесі фахової підготовки : дис....наук. ступ. к.пед.н. Старобільськ, 2016. С. 27. URL : http://luguniv.edu.ua/wp-content/uploads/2016/03/dis_koteneva.pdf.

¹⁵ Котенева Ю. Формування уявлень про професійну кар'єру у студентів педагогічного коледжу в процесі фахової підготовки : автореф. канд. наук (13.00.04). Старобільськ, 2016. С. 11. URL : http://luguniv.edu.ua/wp-content/uploads/2016/03/dis_koteneva.pdf.

Спираючись на аналіз категоріального апарату проблеми розвитку кар'єри, нами зроблено авторське визначення поняття:

кар'єра дослідника – це рух ієрархічними сходами в горизонтальному (професійний розвиток) та/або вертикальному (управлінська діяльність) напрямках, що зумовлений реалізацією потенціалу особистості в системі неперервної освіти, потребами держави у конкурентних та висококваліфікованих кадрах, які здатні впроваджувати у виробництво нові технології, формувати високий рівень наукових досліджень, інновацій та розробок відповідно до кар'єрних цінностей (орієнтацій) особистості.

Кар'єрний розвиток як процес складається з декількох етапів. Як зазначає М. Морозова у праці «Організаційні засади управління становлення професійною кар'єрою як процес розвитку», що розвиток кар'єри складається з двох етапів ¹⁶:

– первинного (на цьому етапі відбувається формування фахівця, отримання ним необхідних професійних знань, умінь, навичок. Кінцевим результатом цього етапу є формування готовності до реалізації кар'єри);

– вторинного (на цьому етапі відбувається – перетворення фахівця на професіонала, накопичення і реалізація професійного досвіду, розгортання професійної активності. Це період характеризується постійною ідентифікацією з професією, систематичним набуття професійно важливих якостей, гнучким стилем професійної діяльності, що забезпечує професійну мобільність, здатність та уміннями проектувати власну кар'єру).

Кожний із зазначених етапів характеризується основними фактори кар'єрного зростання. У посібнику Г. Щокіна «Організація і психологія управління персоналом» описано такі фактори ¹⁷:

- якісне здійснення освітнього процесу в контексті інтеграції викладацької і дослідницької діяльності;
- розроблення нових послуг для сфери освіти;
- ступінь оволодіння існуючими технологіями;
- сприятливий імідж, особливий талант, значний досвід управлінської діяльності, комунікабельність та доброзичливість;
- рівень оволодіння інформаційно-комунікаційними технологіями;
- здатність швидко реагувати на ринкову ситуацію, що змінюється тощо.

У дослідженні Н. Мукан, І. Грогодзової «Професійний розвиток педагогів: теоретичні та методологічні аспекти» виокремлено такі основні етапи розвитку кар'єри викладача ¹⁸: етап адаптації, який характеризується недостатніми знаннями із методики викладання предмета та бажанням відповідати уявному образу викладача; етап пристосування: дослідження та зв'язок теоретичних знань із щоденною професійною практикою; етап накопичення досвіду: акумуляція знань з методики викладання, знань академічної програми, компетентностей і вироблення власного стилю викладання; етап зрілості, який характеризується усвідомленням приналежності до педагогічної професії, спрямуванням своєї діяльності на всебічний розвиток студентів, виявленням професійного ентузіазму; етап професійного вигорання; етап виходу на пенсію.

¹⁶ Морозова М.Е. Організаційні засади управління становлення професійною кар'єрою як процес розвитку. URL : <http://tme.umo.edu.ua/docs/7/10.pdf>.

¹⁷ Щокін Г.В. Організація і психологія управління персоналом : навч.-метод. посібник. Київ : МАУП, 2002. 832 с.

¹⁸ Мукан Н.В., Грогодза І.Ю. Професійний розвиток педагогів: теоретичні та методологічні аспекти. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2013. URL : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/pednauk_2013_5_5.pdf.

Теоретичні основи кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників у контексті інтеграції викладацької і дослідницької діяльності

Під час дослідження виявлено, що професійний розвиток науково-педагогічного працівника є одним із рушіїв кар'єрного зростання. Порівняння професійного і кар'єрного розвитку засвідчує взаємозалежність цих двох процесів, які відбуваються по всій траєкторії життя фахівця і зумовлюються сформованістю активної професійної позиції, мотивації, реалізації особистісного, професійного та творчого потенціалу, потребою в саморозвитку та підвищенні кваліфікації, визначенні кар'єрних орієнтацій.

На основі здійсненого аналізу і узагальнення наукових джерел обґрунтовано теоретичні основи кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах інтеграції вищої освіти і науки, зокрема визначено профіль дослідника через цілі та результати навчання та принципи кар'єрного розвитку науково-педагогічного працівника¹⁹.

У праці А. Watts «*Career development learning and employability*»²⁰ представлено еволюцію моделей розвитку кар'єри. Особливо наголошується на діяльності наставників (досвідчених науково-педагогічних працівників). Наставництво для молодих вчених/дослідників поширена практика в провідних європейських закладах вищої освіти. У одній з представлених моделей «*Careers education learning outcomes*» (базується на моделі DOTS (А. Watts, 1997) і адаптованій відповідно вимог часу і потреб Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS)²¹) описано цілі (компетентності) та результати навчання до кожної з них²²:

Self awareness / Самосвідомість:

- визначення знань, вмінь та загальних навичок, особистісних навичок та способи їх удосконалення;
- визначення особистих інтересів, цінностей у контексті професійного та життєвого планування;
- визначення сильних та слабких сторін та області, що потребує подальшого розвитку;
- розвиток саморефлексивної позиції до роботи в академічному секторі та інших видів діяльності;
- синтез ключових сильних сторін, цілей та мотивації в особисту кар'єрну програму.

Opportunity awareness / Усвідомлення можливостей:

- демонстрація знання загальних тенденцій працевлаштування та можливостей працевлаштування для випускників за їхньою дисципліною;
- демонстрація розуміння вимог рекрутерів до випускників;
- демонстрація знання, заснованого на наукових дослідженнях, типових варіантів кар'єри.

Decision making / Прийняття рішень:

- визначення ключових елементів прийняття кар'єрних рішень у контексті життєвого планування;
- зв'язок самосвідомості із знаннями різних можливостей;
- оцінка того, як особисті пріоритети можуть впливати на майбутні варіанти кар'єри;
- розроблення коротко / середньострокового плану дій щодо кар'єрного розвитку;
- визначення тактики вирішення ролі випадковості у кар'єрному розвитку;
- постійний перегляд зміни планів та ідей.

Transition learning / Перехідне навчання:

- демонстрація розуміння ефективних стратегій пошуку можливостей;
- застосування і розуміння методів підбору / відбору заявок;
- демонстрація вміння використовувати відповідну інформацію про вакансії, включаючи способи доступу до нерекламованих вакансій;
- визначення проблем та перешкод для успіху в отриманні відповідних можливостей та стратегії їхнього подолання;

¹⁹ Чорнойван Г. Кар'єрне зростання науково-педагогічних працівників у контексті інтеграції викладацької і дослідницької діяльності. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали)* ; у 2-х частинах / авт.кол.: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. С. 67–70. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Teor_i_tehno_l_roz_v_np_pracivnikiv_IVO-2017-131p_avtors-kolektiv.pdf

²⁰ Watts A. G. Career development learning and employability. 2006. URL : https://www.researchgate.net/publication/241130724_Career_development_learning_and_employability

²¹ Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS). URL : <https://www.agcas.org.uk/>

²² Watts A. G. Career development learning and employability. 2006. С. 10–11. URL : https://www.researchgate.net/publication/241130724_Career_development_learning_and_employability

– демонстрація вміння ефективно себе представляти на відбірних інтерв'ю та інших процедурах відбору;

– демонстрація усвідомлення, яке має вирішальне значення для досягнення своїх цілей.

Вказана вище модель відповідає вимогам часу і за необхідності може вдосконалюватися відповідно до потреб. Поряд з моделлю розглянемо основні принципи розвитку кар'єри особистості, зокрема науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти.

У монографії В. Лозовецької «Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах» описано шість принципів індивідуальної кар'єрної стратегії²³:

– безперервності («жодна з досягнутих цілей у кар'єрі не може бути остаточною або бути причиною зупинки кар'єри»);

– осмисленості («кар'єрна дія має бути доцільною, здійснюватися в сумісних із цілями індивідуальними і загальними діями, ... забезпечує оптимальність вибору маршруту і тактики його проходження»);

– пропорційності («швидкість кар'єрного зростання підтримується відповідно до загального руху, кар'єрне сходження командою, зазвичай, надійніше»);

– маневреності («є безліч способів кар'єрного маневру; їх перебування, поєднання і вміле використання у конкретному місці і часі відноситься до сфери кар'єрного мистецтва»);

– економічності («...виграє спосіб діяльності, який передбачає найменшу втрату ресурсів»);

– помітності («людина, здійснюючи діяльність на вищезазначених принципах, рано чи пізно буде поміченою; краще раніше»).

Принцип безперервності характеризується широким спектром різних форм включення населення в процес професійної підготовки, забезпечує наступність освітніх програм і взаємодії освітніх установ.

Програма освіти впродовж життя повинна осмислюватися як форма управління процесами розвитку. Це вимагає відмови від багатьох уявлень, що склалися, та визначення нового підходу і нової ідеології в царині освіти. Ідея неперервної освіти – це програма розвитку мислення та діяльності, в рамках якої розвиток людини і виробничих систем можуть виступати тільки як приватні, фрагментарні задачі. Це особлива політика не тільки в царині навчання, але і в сфері організації вільного часу людей, суспільних відношень та соціокультурних систем. З точки зору індивіда та професійної організації мислення та діяльності, безперервність межує з підготовкою, що координується, та замкненістю її на формування цілісного типу мислення та діяльності. З точки зору особистості, безперервна освіта виступає як відкрита (віртуальна) та варіативна освіта, що забезпечує максимальну свободу вхідного вибору і наступну мобільність особистості. На кожному кроці особистісного розвитку така освіта повинна надавати кожному можливість вибору своєї траєкторії руху, як сфери ініціативи та відповідальності. З точки зору суб'єкту свідомості, безперервна освіта виступає як постійна проблематизація, що зв'язує окрему людину з культурою, що робить її не тільки носієм мислення та діяльності, але й джерелом творчої еволюції²⁴.

Подовжена освіта в Європі включає дистанційну, заочну і традиційну університетську освіту, яка може бути у вигляді²⁵:

– підвищення кваліфікації співробітників університету;

– університетська освіта з метою перекваліфікації (передбачається вища університетська освіта в будь-якій іншій галузі);

– додаткова університетська освіта з метою розширення знань, одержаних в університеті;

– освіта, що зберігає «форму» колишніх випускників, тобто дає їм можливість вдосконалення.

Найчастіше заняття проводять за вечірньою та заочною формою, фінансування відбувається через гранти, подекуди місцевою владою або компанією.

Принцип професійної мобільності сприяє успішному оволодінню інноваційними технологіями викладання, адаптації до зміни в соціумі завдяки грамотності, освіченості та професійній компетентності. Цей принцип виражається в професійному, кваліфікаційному, соціальному, галузевому, територіальному та інших внутрішніх або зовнішніх переміщеннях фахівців.

²³ Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. С. 209–210. URL : <https://lib.iitta.gov.ua/106915/1/монографія.pdf>.

²⁴ Козловська Г.В. Безперервна освіта в Європі та Україні: соціологічний аналіз. С. 17. URL : <http://enquir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/3960/1/Kozlovska.pdf>.

²⁵ Козловська Г.В. Безперервна освіта в Європі та Україні: соціологічний аналіз. С. 18. URL : <http://enquir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/3960/1/Kozlovska.pdf>.

Успішність кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти потребує стратегічної узгодженості індивідуальних особливостей та професійного саморозвитку фахівців:

– індивідуальні характеристики: спадковість, особливості організму, стан здоров'я, фізіологічний і психічний стан;

– особистісні характеристики: мотиви, орієнтації, цінності, емоції, відносини;

– професійні характеристики: компетентність, навички, знання, досягнення, розвиток, комунікативність, автономність і відповідальність.

У праці Н. Протасової «Синергетичний підхід до управління інноваційними процесами у післядипломній освіті»²⁶ визначені принципи функціонування і розвитку системи післядипломної освіти:

«загальнометодологічні (принципи загальноекономічної детермінованості, системності, наступності, послідовності, комплексності, науковості, прогностичності) та андрагогічні (принципи індивідуального розвитку та розвитку індивідуальних освітніх потреб, рівневі – кваліфікаційний, життєво і перспективно-посадовий, вікового підходу, створення умов та свободи вибору, проблемно-ситуативної організації навчання, стимулювання самоосвіти та самостійного навчання, спільної діяльності в навчальному процесі, розвитку творчого потенціалу та морально-вольової сфери особистості, актуалізації результатів навчання)». Загальнометодологічні принципи відповідають за стабільне функціонування системи післядипломної освіти, андрагогічні – за її розвиток. До загальнометодологічних принципів віднесена методологія синергетичного світогляду, яка відкриває можливість підійти до вирішення тих суперечностей сучасної освіти, які існують між авторитарним і вільним типами педагогічної діяльності; сприяє подоланню суперечностей між теоріями спадковості і виховання, формування людини та іншими, що стали аксіомами людського буття. Загальнометодологічні принципи відповідають за стабільне функціонування системи післядипломної освіти, андрагогічні – за її розвиток».

Н. Ларіна, Г. Бондаренко у праці «Інноваційні моделі підвищення кваліфікації управлінських кадрів»²⁷ зазначають принципи, що забезпечують впровадження інноваційних моделей підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників²⁸: прогностичну спрямованість, науковість, неперервність, цілісність, наступність, інтегративний характер інформації, моніторинг фахових знань, корекцію, індивідуалізацію, диференціацію професійного навчання, а також андрагогічні та акмеологічні принципи.

Теоретичні основи розвитку кар'єри науково-педагогічного працівника розкриваються через визначення та обґрунтування моделі та принципів кар'єрного розвитку. Управління кар'єрою відбувається у двох площинах: особистісній і професійній, а залежить від внутрішніх і зовнішніх факторів. Щодо моделі розвитку кар'єри, то вона сприяє самоуправлінню, розвитку компетентностей та готує до викликів на ринку праці. Основними принципами розвитку кар'єри визначено принципи безперервності (мотивація до навчання впродовж життя), загальнометодичні, андрагогічні, осмисленості, пропорційності, професійної мобільності тощо.

²⁶ Протасова Н.Г. Синергетичний підхід до управління інноваційними процесами у післядипломній освіті. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи* : зб. наук. праць. Київ : Логос, 2000. С. 281–282.

²⁷ Ларіна Н.Б. Інноваційні моделі підвищення кваліфікації управлінських кадрів : навч.-метод. матеріали / уклад. Бондаренко Г.І. Київ : НАДУ, 2013. 52 с.

²⁸ Ларіна Н.Б. Інноваційні моделі підвищення кваліфікації управлінських кадрів : навч.-метод. матеріали / уклад. Бондаренко Г.І. Київ : НАДУ, 2013. С. 21.

Європейські і вітчизняні практики кар'єрного розвитку науково-педагогічних працівників у контексті інтеграції до Європейського дослідницького простору

Розглянемо зарубіжні практики на прикладах топ-трійки, закладів вищої освіти Великої Британії, Німеччини, Нідерландів та Франції, що представлені в THE Ranking 2020 та проаналізуємо їхню діяльність щодо розвитку кар'єри дослідників.

У наших попередніх працях, зокрема другій частині препринту (аналітичні матеріали) «Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки»²⁹ здійснено аналіз європейських і вітчизняних практик щодо перспектив кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників та впровадження кращого досвіду у діяльність вітчизняних закладів вищої освіти.

Аналіз національних та інституційних політик Великої Британії щодо підтримки кар'єри дослідників

Аналіз досвіду Великої Британії³⁰ щодо підтримки і розвитку кар'єри дослідників в академічному середовищі свідчить про наявність на національному та інституційному рівнях ряду документів та платформ:

- довідник «A Practical Guide to Planning an Academic or Research Career»³¹ для допомоги майбутньому досліднику пройти шлях академічної кар'єри від магістра до доктора філософії, а також визначення подальших напрямів для працевлаштування в науково-освітньому секторі;
- документ «The UK Concordat to Support the Career Development of Researchers»³² (далі – Concordat);
- документ «Researcher Development Framework (RDF)»³³ (Рамка розвитку дослідника) описує знання, інтелектуальні здібності, методи та професійні стандарти, які очікуються під час виконання дослідження, а також особисті якості, знання та вміння працювати в команді та забезпечувати ширший вплив досліджень. Рамка розвитку дослідника складається з чотирьох доменів, що охоплюють знання, поведінку і характеристики дослідників. У кожному з доменів є три субдомени та пов'язані з ними дескриптори;
- центр «Careers Research and Advisory Centre» (CRAC)³⁴ забезпечує системний підхід та лідерство на міжнародному рівні у підтримці та розвитку потенціалу дослідників;
- центр розвитку кар'єри «EURAXESS UK»³⁵ представляє широкий спектр послуг і є середовищем для розвитку кар'єри дослідника.
- платформа «Vitae: Realising the potential of researchers»³⁶ представляє дослідницький і консультаційний центр з питань кар'єри;

Документ «The UK Concordat to Support the Career Development of Researchers»³⁷ засновано на оригінальній угоді, укладеній у 1996 році між університетами та органами, що фінансують дослідження, для

²⁹ Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Ререґло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. С. 21–26. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_analitich_IVO-2018-105p_avtors-kolektiv.pdf

³⁰ Чорнойван Г.П. Кар'єрне зростання науково-педагогічних працівників у контексті викладацької і дослідницької діяльності: європейські і вітчизняні практики. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах / авт. кол. : Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Ререґло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. С. 37–47. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_analitich_IVO-2018-105p_avtors-kolektiv.pdf*

³¹ A Practical Guide to Planning an Academic or Research Career. URL : <https://www.jobs.ac.uk/media/pdf/careers/resources/a-practical-guide-to-planning-an-academic-or-research-career.pdf>.

³² Concordat to Support the Career Development of Researchers. URL : <https://www.vitae.ac.uk/policy/concordat-to-support-the-career-development-of-researchers/concordat-support-and-career-development>.

³³ Vitae Researcher Development Framework (RDF) (2011). URL : <https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/rdf-related/researcher-development-framework-rdf-vitae.pdf/view>.

³⁴ The Careers Research and Advisory Centre. URL : <https://www.crac.org.uk/research>.

³⁵ EURAXESS. UK. Career Development. URL : <https://www.euraxess.org.uk/united-kingdom/essential-information/career-development>.

³⁶ Vitae: Realising the potential of researchers. URL : <https://www.vitae.ac.uk/about-us>.

³⁷ Concordat to Support the Career Development of Researchers. URL : <https://www.vitae.ac.uk/policy/concordat-to-support-the-career-development-of-researchers/concordat-support-and-career-development>.

покращення процесу підтримки та розвитку кар'єри дослідників (оновлений у 2008 році у зв'язку з розробленням Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових співробітників³⁸).

Concordat пропонує сім принципів, що характерні для контексту реалізації дослідницької кар'єри у Великій Британії³⁹:

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

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

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

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

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

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

Національні політики ефективно впливають на процес розвитку кар'єри дослідників та широко застосовуються університетами й зацікавленими в розвитку людських ресурсів структурами.

Розглянемо інституційні політики топ-університетів Великої Британії відповідно світового рейтингу університетів «Times Higher Education World University Ranking 2020»⁴⁰ (далі – THE Ranking 2020) щодо розвитку кар'єри дослідників та викладачів.

У *University of Cambridge* (третя позиція в світовому рейтингу THE Ranking 2020) розроблена і впроваджена рамка для наймання та управління кар'єрою дослідників «Employment and Career Management Scheme for Researchers»⁴¹. Цей документ відповідає принципам Concordat й містить докладні вказівки для дослідників та їх наставників щодо процесів управління персоналом. Аналіз документу дозволяє констатувати, що процес управління кар'єрою співробітників *University of Cambridge* спрямовано на⁴²:

- підтвердження придатності для роботи нових співробітників;
- сприяння професійному розвитку та кар'єрі співробітників;
- реалізації потенціалу через систематичну самооцінку та позитивного досвіду;
- поліпшення комунікації в закладі задля узгодження цілей Університету з індивідуальними кар'єрними планами співробітників;
- визначення потенціалу для довгострокової або постійної роботи.

У *University of Cambridge* для управління ранньою кар'єрою впроваджено дистанційний курс «Career Management for Early Career Academic Researchers (online course)»⁴³. Курс стимулює долучатися аспірантів або науковців на ранній стадії кар'єри для отримання відповідей щодо очікувань від кар'єри, вибору правильних шляхів, ознайомлення з варіантами кар'єри в академічному секторі і поза ним. За допомогою таких інструментів як статті, відео, дискусії, рефлексійні вправи підвищується впевненість у працевлаштуванні. Курс розроблений досвідченими фахівцями з кар'єри *Universities of Edinburgh, Glasgow and Sheffield* та відкритий для слухачів у будь-якому закладі Великої Британії та за її межами.

³⁸ European charter and code of conduct for the recruitment of researchers (2005). URL : <https://www.vitae.ac.uk/policy/european-charter-and-code-of-conduct-2005-vitae.pdf>.

³⁹ Concordat: recruitment-and-selection. URL : <https://www.vitae.ac.uk/policy/concordat-to-support-the-career-development-of-researchers/concordat-recruitment-and-selection>.

⁴⁰ Times Higher Education World University Ranking 2020. URL : https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2020/world-ranking#!/page/0/length/-1/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats.

⁴¹ The Employment and Career Management Scheme for Researchers of University of Cambridge. URL : <https://www.cam.ac.uk/research-staff/employment-and-career-management/employment-and-career-management-scheme>.

⁴² The Employment and Career Management Scheme for Researchers of University of Cambridge. URL : <https://www.cam.ac.uk/research-staff/employment-and-career-management/employment-and-career-management-scheme>.

⁴³ Career Management for Early Career Academic Researchers (online course) of The University of Edinburgh. URL : <https://www.ed.ac.uk/staff/career-development/early-career-academic-researchers>.

Звернемо увагу на діяльність *University of Edinburgh*⁴⁴. У цьому закладі управління процесами викладання та кар'єрного розвитку здійснює Institute for Academic Development (далі – IAD)⁴⁵. До основних функцій IAD належить управління процесами викладання та підтримки навчання на всіх рівнях; оцінювання та зворотний зв'язок; цифрова освіта; індивідуальне навчання; розроблення і впровадження курсів та програм з лідерства; інклюзивного навчання; залучення фінансування для професійного розвитку викладача за умов співпраці з іншими університетами; забезпечення обміном дослідницькими матеріалами та освітніми кейсами тощо.

В IAD для academic research staff (for example, post-docs, research fellows, research assistants and associates and technicians)/науково-педагогічних працівників та інших категорій дослідників розроблено і впроваджено такі документи та відео:

- брошура «Research Staff brochure (2019/2020)»⁴⁶;
- посібник з управління кар'єрою «Career management guide»⁴⁷, що описує методологію планування і управління кар'єрою, незалежно від її стратегій: лінійної прогресії, зміни акцентів та нового напрямку;
- посібник навичок дослідників «Skills guide for research staff»⁴⁸;
- відео «Guide to academic CVs»⁴⁹, які містять детальну інформацію та практичні поради щодо написання та структурування типового академічного резюме.

Брошура «Research Staff brochure (2019/2020)»⁵⁰ є практичним посібником кар'єрного і професійного розвитку співробітників університету. В ній зазначено тематичні рубрики, часовий обсяг занять і періодичність на рік. У окремій рубриці документу зазначено воркшопи⁵¹:

- CV Briefing Session – написання креативного резюме для академічного та неакадемічного секторів зайнятості (1,5 год., двічі на рік);
- Changing your Career: Where do I Start? – підтримка на ранніх етапах вибору кар'єри, допомога у визначенні кар'єрних орієнтацій, цінностей, навичок та інших важливих факторів для правильного вибору кар'єри (2,5 год., двічі на рік);
- Changing your Career: Exploring Career Options – стратегії створення і дослідження варіантів альтернативної кар'єри. Цей воркшоп для дослідників, які планують змінити напрям кар'єрного розвитку, але не мають чіткого уявлення, що робити далі (1,5 год., двічі на рік);
- Getting the First Lecturing Job – окреслено досвід і навички необхідні для викладачів на ранній стадії кар'єри (створення профілю, накопичення досвіду, що підвищують конкурентність в академічній кар'єрі (2 год., двічі на рік).

У посібнику «Skills guide for research staff»⁵² визначено загальні навички, знання та поведінку, які слід набувати або розвивати науковим працівникам впродовж кар'єри. Зазначено необхідність в управлінні кар'єрою, що включає можливість досліджувати, планувати та приймати обґрунтовані рішення стосовно важливих етапів життя, зокрема пошуку роботи, просування по службі або зміни сфери діяльності. При цьому рекомендовано дотримуватися наступних кроків⁵³: брати на себе відповідальність за планування та управління кар'єрою, вивчаючи та використовуючи зовнішні можливості; розуміти особисті унікальні професійні та кар'єрні мотиватори, цінності та цілі та використовуйте їх для вибору; здійснювати відповідний та запланований постійний професійний розвиток з метою кар'єрного зростання; вміти аналізувати та досліджувати різні варіанти кар'єри, планувати та ефективно представляти себе за допомогою резюме, заявок та інтерв'ю тощо.

⁴⁴ University of Edinburgh. URL: <https://www.ed.ac.uk/>

⁴⁵ Institute for Academic Development of the University of Edinburgh. URL : <https://www.ed.ac.uk/institute-academic-development>.

⁴⁶ Research Staff brochure. URL: <https://indd.adobe.com/view/b6ac0a0a-f8b6-4e32-8dc6-fdc645d0125f>.

⁴⁷ Guide to Career management Research Staff (2017). URL : http://www.docs.hss.ed.ac.uk/iad/Researchers/Research_staff/Guide_to_Career_Managementv2017.pdf.

⁴⁸ Skills Guide for research staff and Skills Audit Template for research staff. URL : http://www.docs.hss.ed.ac.uk/iad/Researchers/Research_staff/Skill_Guide_Research_Staff.pdf

⁴⁹ Guide to academic CVs. URL : <https://www.ed.ac.uk/careers/postgrad/phd/marketing-yourself-effectively/quick-guide-to-academic-cvs>.

⁵⁰ Research Staff brochure. URL : <https://indd.adobe.com/view/b6ac0a0a-f8b6-4e32-8dc6-fdc645d0125f>.

⁵¹ Research Staff brochure. P. 22. URL : <https://indd.adobe.com/view/b6ac0a0a-f8b6-4e32-8dc6-fdc645d0125f>.

⁵² Skills Guide for research staff and Skills Audit Template for research staff. URL : http://www.docs.hss.ed.ac.uk/iad/Researchers/Research_staff/Skill_Guide_Research_Staff.pdf.

⁵³ Skills Guide for research staff and Skills Audit Template for research staff. P. 2. URL : http://www.docs.hss.ed.ac.uk/iad/Researchers/Research_staff/Skill_Guide_Research_Staff.pdf.

У посібнику описано характеристики Research Skills (дослідницькі навички); Personal and Interpersonal (особисті і міжособистісні); Communication and Dissemination (комунікація і розповсюдження); Business and Management Skills (бізнесові і управлінські навички); Teaching and Learning (навички викладання і навчання); Commercialisation, Knowledge Transfer and Exchange (комерціалізації, передачі та обміну знаннями); Digital Skills (цифрові навички). Додатково до посібника розроблено шаблон «Skills Audit Template» для визначення наявних у дослідника навичок.

У праці A. Watts «Career development learning and employability» представлено практики впровадження в діяльність закладів вищої освіти моделей розвитку кар'єри (на базі он-лайн платформ), зокрема чотири з них базуються на ⁵⁴:

– The integrated guidance model / інтегрована модель (послуга кар'єри стає невід'ємною частиною безперервного процесу орієнтування, доступного для аспіранта перед вступом, при вступі та упродовж усього навчання);

– The integrated placement model / інтегрована модель працевлаштування (діяльність служби кар'єри направлена на працевлаштування, вона також включає заняття, пов'язані з навчанням, пошуком місця роботи та відпустки);

– The curriculum model / модель навчальної програми (служба кар'єри стає частиною викладання навчальної програми або консультаційної служби, призначеної для підтримки освітніх кафедр, включаючи в курс навчання розвиток працездатності та навичок управління кар'єрою);

– The learning organisation model / модель організації навчання (служба кар'єри стає частиною діяльності, направленої для сприяння кар'єрному розвитку всього персоналу, включаючи дослідників-контрактників та іншого персоналу, а також студентів).

Вважаємо, що модель навчальної програми є особливо актуальною для структурних підрозділів закладів вищої освіти, які займаються професійним і кар'єрним розвитком персоналу, оскільки саме вони «відіграють ключову роль у наданні або допомозі наставникам у виконанні навчальних програм, наприклад тих, що стосуються розвитку навичок управління кар'єрою молодих дослідників, накопичення досвіду професійної діяльності та заохочення молоді впроваджувати цей досвід у академічному секторі вищої освіти» ⁵⁵.

Отже, аналіз діяльності університетів Великої Британії, що лідирують у світовому рейтингу THE Ranking 2020, свідчить про активність впровадження практики розвитку кар'єри дослідників, зокрема на ранніх стадіях кар'єри для отримання відповідей щодо очікувань від кар'єри, вибору правильних шляхів, ознайомлення з варіантами кар'єри в академічному секторі та поза ним.

Аналіз інституційних політик університетів Німеччини з підтримки кар'єри дослідників

Першим університетом Німеччини у світовому рейтингу THE Ranking 2020, який займає 32 позицію є Ludwig-Maximilians-Universität München (далі – LMU).

У LMU розроблена програма «Academic Career Program Ludwig-Maximilians-Universität München» ⁵⁶, що пропонує привабливі можливості кар'єрного розвитку та забезпечує сприятливі умови для досліджень та подальшої кваліфікації дослідникам на кожному етапі їхньої академічної кар'єри (від роботи над докторською дисертацією до дослідницько-викладацької роботи). Дослідники мають можливість використовувати дослідницький потенціал LMU та його широку мережу партнерів не лише у Мюнхені, а й по всій Німеччині та Європі.

Програма охоплює три категорії науковців: PhD студентів, постдокторів та tenure track professorships. Розглянемо детальніше дію програми для двох останніх категорій.

Творчий інтелект молодих науковців має важливе значення для інноваційного розвитку університету, тому LMU робить особливий акцент на підтримці молодого покоління – постдокторів. Університет пропонує спеціальні програми стипендій, варіанти фінансування та відкриті позиції у всіх дисциплінах для сприяння

⁵⁴ Watts A. G. (2006) Career development learning and employability. С. 25. URL : https://www.researchgate.net/publication/241130724_Career_development_learning_and_employability

⁵⁵Watts A. G. (2006) Career development learning and employability. С. 28. URL : https://www.researchgate.net/publication/241130724_Career_development_learning_and_employability

⁵⁶ Academic Career Program Ludwig-Maximilians Universität München. URL : http://www.en.uni-muenchen.de/scholars/academic_career_program/index.html.

розвитку талантів, досліджень та кар'єрного розвитку. На додаток до різноманітних можливостей, постдоктори також мають можливість користуватися всіма програмами та послугами, що надають 18 факультетів LMU, та які стосуються діяльності університету.

На базі університету LMU діє «Center for Advanced Studies» (CAS)⁵⁷. CAS є форумом для інтенсивного міждисциплінарного академічного обміну, що розташований у вражаючій віллі, збудованій на межі 20 століття в історичному та центральному кварталі Schwabing, який з тих пір став популярним магнітом для інтелектуалів. CAS сприяє співпраці видатних дослідників з різних відділів LMU та участі вчених у науково-дослідному та академічному житті університету. CAS пропонує вченим LMU, які беруть участь у програмі «Researcher in Residence»⁵⁸, можливість працювати протягом певного часу у спеціальному просторі з використанням комплексних засобів навчання та скороченням навчального навантаження, задля активізації дослідницької діяльності впродовж періоду проживання. Програма «The Junior Researchers in Residence», надає можливість молодим членам науково-педагогічного персоналу та власникам докторських стипендій проводити суботні дні в CAS, для зосередження на власних дослідженнях впродовж одного семестру (зокрема з гуманітарних, соціальних та культурних наук). Програма «The Senior Researcher in Residence» пропонує професорам LMU можливість працювати протягом року з групою до трьох молодих науковців над спільним проектом.

Більше 10 років тому LMU був одним з перших університетів Німеччини, який запровадив *tenure track professorships*⁵⁹ (професорська посада, яка передбачає заключення безстрокового контракту). Відтоді університет постійно розвиває *tenure track* програму, щоб на ранніх етапах кар'єри надати молодим дослідникам привабливий шлях кар'єри до постійної посади професора в LMU.

Молоді дослідники мають право подати заявку на *tenure-track professorship* в LMU (посади W2, які спочатку обмежуються періодом шести років). Усі ці посади зарезервовані, щоб потім стати постійними. Успішні кандидати призначаються на *tenure-track* в LMU з усіма відповідними правами та обов'язками. Якщо порівнювати схеми претендування на посаду в US-American університетах, таких як UC Berkeley, позиція *tenure-track* в LMU може розглядатися як еквівалент асистента. Успішне завершення процесу перебування на посаді призводить до отримання постійної посади W2. Ці посади можна порівняти з доцентом (зі стажем роботи) в US-American університетах.

LMU пропонує різноманітні схеми фінансування, розроблені для підтримки наукових працівників (особливо молодих працівників) та підтримує особистісний та кар'єрний розвиток дослідників, надаючи широкий спектр професійних можливостей навчання («The Center for Leadership and People Management»⁶⁰; PROFIL – Professionell in der Lehre⁶¹)

Другий топ-рейтинговий університет Німеччини, що займає 43 позицію в THE Ranking 2020 є *Technische Universität München*⁶². На сайті університету представлено сервіс «Dual Career Office of Technische Universität München»⁶³, що надає професійні послуги, зокрема у створенні власної професійної мережі та налагодженні перспективних контактів з відповідними офісами та людьми, які сприяють розвитку успішної кар'єри, зокрема:

- комплексна перевірка та редагування резюме та подальших документів із заявою;
- спільне розроблення індивідуальної стратегії;
- інформація про роботодавців у регіоні;
- інформація про особистісні потенційні перспективи для подальшого працевлаштування;
- створення мережі контактів та надання неформальних інтерв'ю;
- інтенсивна підтримка у пошуку роботи;
- поради щодо самопрезентації / коротких тренувань на інтерв'ю, загальних стандартів зарплати в Німеччині щодо подальшої посади / галузі, потенційних можливостей професійного навчання.

Також на сайті університету представлено сервіси: «Career openings»⁶⁴, де представлено перелік

⁵⁷ Center for Advanced Studies of Ludwig-Maximilians-Universität München. URL : <https://www.en.cas.uni-muenchen.de/rir/index.html>.

⁵⁸ Researcher in Residence by Center for Advanced Studies of Ludwig-Maximilians-Universität München. URL : <https://www.en.cas.uni-muenchen.de/rir/index.html>.

⁵⁹ Tenure-track professorship at Ludwig-Maximilians-Universität München. URL : http://www.en.uni-muenchen.de/scholars/academic_career_program/tenure-track/munich_tt_model/index.html.

⁶⁰ The Center for Leadership and People Management of Ludwig-Maximilians-Universität München. URL : <https://www.en.peoplemanagement.uni-muenchen.de/index.html>.

⁶¹ PROFIL – Professionell in der Lehre. URL : <https://www.profil.uni-muenchen.de/index.html>.

⁶² Technische Universität München. URL : <https://www.tum.de/die-tum/die-universitaet/>

⁶³ Dual Career Office of Technische Universität München. URL : <https://www.dualcareer.tum.de/en/dual-career-service/>

⁶⁴ Career openings of Technische Universität München. URL : <https://www.tum.de/en/about-tum/working-at-tum/open-positions/>

вакантних посад та вимоги до них та «Career Service»⁶⁵ для консультацій і підтримки студентів з ключових питань кар'єри.

Третій університет Німеччини, що займає 44 позицію в THE Ranking 2020 є *Universität Heidelberg*. Однією з центральних стратегій *Universität Heidelberg*⁶⁶ (далі - УН) є підтримка кар'єри молодих вчених, що базується на оптимальній підготовці молодих науковців до кар'єри в межах університету або поза його межами, залученні кращих світових талантів та позиціонування УН як найкращого серед міжнародних конкурентів.

Для підтримки молодих дослідників у УН впроваджено практику «Career Paths and Continuing Education»⁶⁷ (Кар'єрні шляхи та безперервна освіта), основні напрями якої зосереджені на *покращення кар'єрних можливостей* (можуть вибирати чотири еквівалентні шляхи кар'єри: traditional habilitation / традиційна габілітація; independent junior research group leader / молодший керівник незалежної дослідницької групи; junior professorship / молодший професор (без перебування на посаді) та tenure track professorship / асистент-професора) та *постійне навчання* (завдяки програмі управління «Auf dem Weg zur Professorur», УН пропонує відібраним молодим науковцям широкий спектр освітніх можливостей, які готують їх до керівництва та управлінських обов'язків; підтримують їх у особистому плануванні кар'єри та міждисциплінарній побудові мережі).

Заслужує на увагу Програма для здобуття права зайняти посаду штатного професора (W3) «HeiTRACK certificate programme»⁶⁸, яку реалізують підрозділи університету «Personnel Development» та «Center of Teaching and Learning». Програма модульна, складається з трьох компонентів:

I. Training (навчання) (для отримання сертифіката кандидати повинні пройти не менше 80 годин курсової підготовки протягом шестирічної програми, принаймні по одному курсу у кожній з 5 областей: Transferable skills and personal development (загальні навички та особистісний розвиток); Research (дослідження); Teaching and learning (навчання і викладання); Academic administration (академічне управління); Knowledge transfer (передача знань));

II. Events (події): мережеві події, інформаційні сесії для професорів тощо) (для отримання сертифіката відвідування шести заходів обов'язкове впродовж шести років);

III. Individual consultation/Coaching (індивідуальне консультування та коучинг) (курс за бажанням, що надає учасникам програми професійного тренера/наставника для підтримки цілеспрямованого професійного розвитку. Типові теми коучингу можуть включати лідерські навички, роз'яснення ролей, управління конфліктами тощо).

Отже, аналіз діяльності університетів Німеччини, що лідирують у світовому рейтингу THE Ranking 2020, свідчить про наявність достатньої кількості програм, сервісів і центрів, що сприяють кар'єрному розвитку всіх суб'єктів освітнього процесу шляхом консультацій, підтримки, можливостей, порад тощо.

Аналіз інституційних політик університетів Нідерландів з підтримки кар'єри дослідників

Першу позицію серед університетів Нідерландів з показником 59 у THE Ranking 2020 займає *Wageningen University&Research*⁶⁹. Для надання підтримки викладачам при проходженні кар'єрного шляху від асистента-професора до associate professor (асоційованого професора) впродовж шести років, а потім до професора, який матиме змогу очолити кафедру у *Wageningen University & Research* розроблено та впроваджено програму «Career policy»⁷⁰. Для участі у цій кар'єрній кампанії, викладачі повинні відповідати певним стандартам щодо освіти та досліджень (одним із критеріїв є науковий результат, відповідно дослідники можуть заробляти кредити на своїх публікаціях. Для визначення кредитів дослідника враховуються як кількість, так і якість публікацій. Для дослідників соціальних наук використовуються інші стандарти, ніж стандарти для вчених інших галузей).

Наступним університетом Нідерландів, що займає 62 позицію у рейтингу THE Ranking 2020 є *University of Amsterdam*⁷¹. На сайті університету представлено інформацію і доступ до сервісу для сприяння кар'єри

⁶⁵ Key Elements for Your Career. Career Service of Technische Universität München. URL : <https://www.together.tum.de/en/career/>

⁶⁶ Promoting Young Researchers. URL : <https://www.uni-heidelberg.de/en/research/promoting-young-researchers>.

⁶⁷ Career Paths and Continuing Education of Universität Heidelberg. URL : https://www.uni-heidelberg.de/research/young_researchers/career.html.

⁶⁸ HeiTRACK certificate programme. URL : <https://www.uni-heidelberg.de/university/staff/career/tenure-track/heitrack.html>.

⁶⁹ Wageningen University&Research. URL : <https://www.wur.nl/en/wageningen-university.htm>.

⁷⁰ Career policy of Wageningen University&Research. URL : <https://www.wur.nl/en/newsarticle/Career-policy.htm>.

⁷¹ University of Amsterdam. URL : <https://www.uva.nl/en/about-the-uva/about-the-university/about-the-university.html>.

студентів «Student Careers Centre»⁷². Центр кар'єри студентів щотижня проводить різноманітні семінари, навчальні заняття та надає інформацію щодо тематики кар'єри. Ці теми зосереджені на вивченні та виборі магістерських програм, особистісному розвитку та саморефлексії, навичках заявки на роботу та орієнтації у професійній галузі тощо.

Топ-трійку університетів Нідерландів у рейтингу THE Ranking 2020 на позиції 67 представляє *Leiden University*. В *Leiden University*, як і в *University of Amsterdam*, представлено детальну інформую щодо підтримки кар'єри студентів. *Leiden University's Career Service*⁷³ надає відповіді на більшість питань, щодо розвитку кар'єри, особистого профілю та ринку праці. За допомогою серії тестів, консультанти з кар'єри допомагають встановити особистісні аспекти, що включають бажану кар'єру, розкривають особистість, її цінності та компетентності. Служба кар'єри пропонує курс семінарів, загальний та спеціалізований коучинг, задля розвитку видів навичок, які виявляться безцінними для подальшої кар'єри, а також організовує кар'єрні заходи, де можна зустріти потенційних роботодавців.

Отже, аналіз діяльності університетів Нідерландів, що представлені у світовому рейтингу THE Ranking 2020, свідчить, що більшість програм, сервісів і центрів щодо кар'єрного розвитку спрямовані саме на здобувачів вищої освіти, зокрема на розуміння стратегій кар'єри та успішне подальше працевлаштування.

Аналіз інституційних політик Франції з підтримки кар'єри дослідників

Розглянемо ініціативи закладів вищої освіти Франції, що представлені в THE Ranking 2020 щодо розвитку кар'єри дослідників.

Заклад вищої освіти Франції *Sorbonne University* (далі – SU)⁷⁴ займає в рейтингу 80 позицію. За допомогою сервісу «Orientation and career guidance Sorbonne University»⁷⁵, здійснює кар'єрну підтримку студентів та випускників – від вибору курсів та стажувань до вибору першої роботи. На базі цього сервісу створено різні схеми для підтримки студентів у навчанні та професійних проектах. За ініціативою сервісу організовано індивідуальні та колективні семінари, які пропонують допомогу у визначенні кар'єрної орієнтації, підготовці до пошуку роботи, написанню успішного резюме та супровідних листів, підготовці до співбесід. Протягом року студенти можуть користуватися індивідуальними рекомендаціями наставників-професіоналів для розроблення освітнього проекту чи переорієнтації. Уже декілька років *Sorbonne University* розгортає модулі професійної підтримки проектів в рамках академічних програм. Ці модулі допомагають в кар'єрному шляху студентів та готують до ринку праці.

J. Angermuller в своїй праці «Academic careers and the valuation of academics»⁷⁶ окреслив дискурсивний підхід до академічної оцінки, який розглядає академічну кар'єру як процес дискурсивної суб'єктивації в ієрархічному світі досліджень. Автор зазначає, що⁷⁷:

«соціологічний погляд на дискурсивну суб'єктивацію може допомогти створити порівняльний погляд на академічну кар'єру в різних країнах та виявити інституційні обмеження та умови академічної суб'єктивації та оцінки. Францію часто наводять як приклад для системи, де оцінювання академічних дослідників базується більше на національних бюрократіях та олігархічних мережах, ніж на міжінституційних ринках працевлаштування. На відміну від США, Німеччини та Великобританії, де науковці можуть домовлятися про зарплату між установами, у Франції категорії статусу є відносно однорідними та прив'язаними до національної шкали зарплат, що не підлягають обговоренню. Порівняння академічних систем показує, що ринкові оцінки вчених є більш імовірними в академічних системах, що характеризуються високою категоріальною неоднорідністю».

⁷² Student Careers Centre of University of Amsterdam. URL : <https://carriere.uva.nl/career-services/career-services.html>.

⁷³ Leiden University's Career Service. URL : <https://www.universiteitleiden.nl/en/education/international-students/studying-at-leiden-university/career/career-service>.

⁷⁴ Sorbonne University. URL : <https://sorbonne-universite.fr/en>.

⁷⁵ Orientation and career guidance Sorbonne University. URL : <http://www.sorbonne-universite.fr/en/academics/orientation-and-career-guidance>.

⁷⁶ Johannes Angermuller. Academic careers and the valuation of academics. A discursive perspective on status categories and academic salaries in France as compared to the U.S., Germany and Great Britain. *High Education: The International Journal of Higher Education Research*. 2017. Vol. 73. Issue 6. P. 963–980. URL : <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10734-017-0117-1.pdf>.

⁷⁷ Johannes Angermuller. Academic careers and the valuation of academics. A discursive perspective on status categories and academic salaries in France as compared to the U.S., Germany and Great Britain. *High Education: The International Journal of Higher Education Research*. 2017. Vol. 73. Issue 6. P. 963–980. URL : <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10734-017-0117-1.pdf>.

Порівнюючи інституційні політики та діяльність, що представлені у відкритому доступі на сайтах вище наведених закладів вищої освіти Великої Британії, Німеччини, Нідерландів та Франції, можна зробити висновок, що кар'єрному розвитку науково-педагогічним працівникам та дослідникам найбільш приділяють увагу топ-рейтингові університети Великої Британії та Німеччини. Варто відзначити, що в університетах Франції та Нідерландів представлено ініціативи щодо підтримки кар'єрних стратегій і працевлаштування саме студентів.

Обґрунтування технологій кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників університетів

Сучасна система університетської освіти активно реагує на виклики сьогодення щодо підготовки компетентних та конкурентоздатних випускників та професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників є безперервним процесом поглиблення набутих компетентностей, професійного вдосконалення та розвитку, опанування технологіями кар'єрного зростання тощо. Особливої уваги заслуговує дослідження та обґрунтування технологій особистого брендингу науково-педагогічних працівників, рекрутингу, наставництва, кар'єрного коучингу, що сприятимуть ефективності функціонування та підвищення іміджу закладу вищої освіти⁷⁸.

Однією з потужних технологій кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників названо персональний брендинг. Складовими персонального брендингу науково-педагогічного працівника визначено портфоліо викладача, резюме, рекламація досягнень і досвіду⁷⁹.

Системне дослідження щодо створення, підтримки та використання персонального брендингу з метою успішного кар'єрного розвитку здійснила В. Коллінс у своїй праці «*The Importance of Personal Branding: Uses of Personal Branding for Career Development and Success*»⁸⁰. Дослідниця систематизувала досвід та поради фахівців щодо поетапного розвитку персонального брендингу, а також вирішення різних проблемних питань, зокрема⁸¹:

– для початку варто мати розуміння дефініції («Особистий брендинг є описом сильних сторін та унікальності особистості для поширення у відповідній цільовій аудиторії»);

– актуальність персонального бренду («Інтернет-інструменти дозволяють особистому брендингу стати важливим маркетинговим завданням для всіх категорій людей. Передумовою особистого брендингу є те, що кожен має змогу розробити персональний бренд і використовувати кращі практики маркетингу»);

– етапи розвитку персонального бренду («Щоб розпочати процес створення брендингу, необхідно створити профіль бренду. Після цього особисті зусилля слід направити на складання ефективного резюме, підготовки до інтерв'ю у відповідності до заявленого особистого профілю бренду»);

– користування та підтримка особистого бренду («Чіткість та послідовність є важливими для створення ефективного бренду», «Найкращим способом залучати аудиторію є створення оригінального контенту»);

– використання особистого бренду для розвитку успішної кар'єри («Особистий брендинг сприяє розвитку не лише особистості, а й закладу в цілому», «Брендинг учить фахівця бути більш стратегічним, залишаючись тривалий час актуальним на освітньому ринку») тощо.

Серед параметрів, що формують власний персональний брендинг, А. Кострубська та Є. Забурмеха у праці «*Персональний брендинг як мистецтво досягнення успіху*» зазначають⁸²:

«компетентність (рівень кваліфікації, обізнаності); стиль (манеру взаємодії людини з оточуючими) та стандарти (властивості характеру і поведінки людини). Розроблення та представлення персонального бренду надає фахівцю інструменти, що дозволяють значно підвищити фінансовий добробут; займатися тільки тією діяльністю, яка приносить задоволення; значно збільшити собівартість на ринку праці; домогтися визнання в професійних колах; зробити потужний кар'єрний стрибок; створити власний успішний бізнес; підвищити почуття власної гідності та поваги до себе».

Формування конкурентного середовища на ринку праці в освітньо-науковій сфері сьогодні вимагає від науково-педагогічних працівників швидкого реагування та позиціонування свого досвіду, компетентності та експертності. Варто зосередити свою діяльність на створенні авторських профілів (ідентифікаторів), зокрема в Google Академії (пошукова й некомерційна бібліометрична система, що індексує наукові публікації та наводить

⁷⁸ Mohammed, E. & Steyn, R. Personal branding: A systematic review of the research and design strategies used reported in journal articles relating to critical elements of personal branding. Proceedings of the International Conference on Business and Management Dynamics 2016: Sustainable economies in the information economy. P. 27–35. URL : <https://pdfs.semanticscholar.org/ade5/c6a103f88fca5d33dcf315d1a2f62336c709.pdf>.

⁷⁹ Чорнойван Г. Технології кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників університетів. *Інноваційна педагогіка*. 2019. № 18. Т. 2. С. 167–168.

⁸⁰ Collins B. The Importance of Personal Branding: Uses of Personal Branding for Career Development and Success. 2012. 62 p. URL : <https://digitalcommons.calpoly.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com.ua/&httpsredir=1&article=1048&context=jourp>

⁸¹ Collins B. The Importance of Personal Branding: Uses of Personal Branding for Career Development and Success. 2012. P. 23–24. URL : <https://digitalcommons.calpoly.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com.ua/&httpsredir=1&article=1048&context=jourp>

⁸² Кострубська А.Ф. Забурмеха Є.М. Персональний брендинг як мистецтво досягнення успіху. *Економіка. Управління. Інновації*. 2014. Вип. № 1 (11). URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2014_1_56.

дані про їх цитування), ORCID (відкритий, некомерційний проект для створення і підтримки реєстру унікальних ідентифікаторів дослідників, прозорого способу ув'язки науково-дослідної діяльності та доступу до цих ідентифікаторів), ResearcherID (глобальний міждисциплінарний реєстр унікальних ідентифікаторів учених від Thomson Reuters) тощо. Також варто вивчати сучасні стратегії та тактики розвитку успішного й професійного персонального брендингу для побудови кар'єри в освітньо-науковій сфері, різноманітних форм кар'єрного консультування та використання соціальних мереж ще з етапів ранньої кар'єри⁸³.

Ще однією ефективною технологією розвитку кар'єри науково-педагогічних працівників є рекрутинг. Найбільш широко вона застосовується HR-менеджерами великих фірм, компаній, корпорацій, бізнесу тощо. Слід зауважити, що HR перекладається як «human resources», тобто людські ресурси. Основна діяльність HR-менеджерів спрямована на пошук і підбір кадрів, організаційну роботу з персоналом і підвищення ефективності роботи співробітників⁸⁴.

Передбачаємо, що впровадження технології рекрутингу закладами вищої освіти сприятиме ефективності управління кадровою політикою. Аналіз європейського досвіду щодо інституційних політик підтримки і розвитку кар'єрного розвитку науково-педагогічних працівників засвідчує ефективність діяльності центрів кар'єри, центрів розвитку людських ресурсів, інститутів розвитку викладацького і дослідницького персоналу тощо. Набуває актуальності і необхідності створення відповідних структурних одиниць у вітчизняних закладах вищої освіти, що керуватимуться головною метою – розвитком людських ресурсів та впроваджувати в діяльність елементи рекрутингу (якісний конкурсний відбір претендентів на відповідну посаду, введення на посаду, менторство / наставництво, оцінку діяльності, професійний розвиток, підвищення кваліфікації та можливості для кар'єрного зростання науково-педагогічного працівника).

Не менш ефективною технологією професійного розвитку особистості видається кар'єрний коучинг. Описуючи досвід США О. Ільєнко у праці «Сучасні світові тенденції професійної підготовки майбутнього конкурентоспроможного фахівця» зазначає, що⁸⁵: «тренери, які надають цю допомогу, мають досвід та підготовку за різними напрямками та стратегіями розвитку кар'єри особистості, а саме: дослідження кар'єри; розвиток навичок проходження співбесіди та формування особистісної впевненості; креативні стратегії пошуку роботи; складання резюме; оцінка власних сильних сторін; оцінка цінностей; особистісний маркетинг та брендинг; оцінювання майбутніх роботодавців; проведення переговорів з питань заробітної плати». Дослідниця акцентує увагу на важливості дотримання стратегії діяльності, що базується на трьох взаємозалежних аспектах: зв'язок – роз'яснення – зобов'язання.

Зв'язок передбачає співпрацю із командою підтримки кар'єри та органами працевлаштування (вміння «продавати себе», успішно проходити співбесіду, ефективно вести телефонні переговори, рекламуючи власні здібності та досягнення); роз'яснення включає вивчення кар'єрної історії та освітнього рівня особистості, з'ясування відповідності цінностей особистості обраній кар'єрі; зобов'язання має за мету створення плану дій та відповідальність за його реалізацію⁸⁶

Серед основних причин, що спонукають звернутися за допомогою до коуча І. Миколайчук у праці «Коучинг у системі управління персоналом» зазначає⁸⁷: «складність прийняття важливих рішень щодо себе та свого життя, схильність до сумнівів та коливань у прийнятті вагомих рішень, відчуття понадмірної відповідальності за роботу, скарги на зайвий перфекціонізм, впевненість у тому, що проблема позаорганізаційна, та не особистісна». Для отримання якісних послуг, дослідниця рекомендує керуватися наступними критеріями вибору коуча⁸⁸: «наявність рекомендацій кола клієнтів, які відповідають статусу коуча, сертифікатів міжнародних федерацій та асоціацій коучингу (ICF, IAC), спеціалізації не більш ніж в одній-двох суміжних сферах коучингу, особистісних професійних досягнень, а також особистісну психологічну сумісність

⁸³ Broström A. Academic breeding grounds: Home department conditions and early career performance of academic researchers. *Research Policy*. 2019. Vol. 48, Issue 7. P. 164–166.

⁸⁴ Кир'янова О.В., Павлова Л.О. Послуги зовнішнього рекрутингу: сучасні тенденції та виклики. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика* : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; Ін-т соц.-труд. відносин ; редкол.: А.М. Колот (голова) [та ін.]. Київ : КНЕУ, 2015. № 2. С. 130–137.

⁸⁵ Ільєнко О.Л. Сучасні світові тенденції професійної підготовки майбутнього конкурентоспроможного фахівця. *Педагогіка і психологія*. 2014. № 46. С. 68. URL : <http://journals.urau.ua/index.php/2312-2471/article/view/45909/42047>.

⁸⁶ Ільєнко О.Л. Сучасні світові тенденції професійної підготовки майбутнього конкурентоспроможного фахівця. *Педагогіка і психологія*. 2014. № 46. С. 69. URL : <http://journals.urau.ua/index.php/2312-2471/article/view/45909/42047>.

⁸⁷ Миколайчук І. Коучинг у системі управління персоналом. *Вісник КНТЕУ*. 2015. С. 60. URL : <http://visnik.knteu.kiev.ua/files/2015/04/6.pdf>.

⁸⁸ Миколайчук І. Коучинг у системі управління персоналом. *Вісник КНТЕУ*. 2015. С. 60. URL : <http://visnik.knteu.kiev.ua/files/2015/04/6.pdf>.

«коуч – коучі»».

Діяльність закладів вищої освіти в умовах інституційної автономії розширює вибір найбільш ефективних технологій, що сприятимуть кар'єрному розвитку науково-педагогічних працівників. Зосередження уваги на сучасних міждисциплінарних технологіях, зокрема персонального брендингу як самопрезентації і рекламації фахівця; рекрутингу як ціннісно-психологічної системи набору і управління колективом; наставництва як системи підтримки і партнерства; кар'єрного коучингу як інструменту визначення пріоритетів розвитку кар'єри та пошуку можливостей її реалізації.

Актуальність проблеми кар'єрного розвитку науково-педагогічних працівників в Україні

Акцентуємо увагу на формуванні та розвитку управлінських якостей викладача, що можуть стати передумовою професійного успіху, комунікабельності і вміння працювати з людьми. Формувати ці навички варто з раннього етапу кар'єри. Недоцільно затримувати досить довго на одній і тій же посаді перспективних викладачів. У закладі вищої освіти варто ефективно реалізувати план підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання працівників.

Важливе загальнонаціональне опитування «*Пріоритети та потреби розвитку університетів України у процесі реформування вищої освіти у контексті європейської інтеграції*»⁸⁹ здійснив Інститут вищої освіти НАПН України. Участь в опитуванні взяли 37 закладів вищої освіти та понад тисячу респондентів (три категорії: управлінці, викладачі/дослідники та студенти). Одне з питань стосувалося визначення факторів, що є ключовими для кар'єрного зростання. Найбільший відсоток опитуваних викладачів / дослідників пріоритетним фактором зазначили «розвиток професійної компетентності» (58%). На друге місце пріоритетності викладачі / дослідники (51%) поставили «досягнення у дослідницькій діяльності», а третю позицію пріоритетності визначили як «досягнення у викладацькій діяльності» (44%).

Отже, відповідно до результатів опитування, розвиток професійної компетентності є сприятливим фактором для кар'єрного зростання в закладі вищої освіти України. В цьому аспекті підтверджуючими виявилися відповіді на наступне питання: «Які форми професійного розвитку реалізуються у вашому ЗВО?». Управлінці і викладачі / дослідники назвали закордонне (68% і 53% відповідно) і вітчизняне (66% і 67% відповідно) стажування; тренінги / курси для розроблення / модернізації навчальних дисциплін (49% і 36% відповідно).

Результати опитування виявились для нас очікуваними і узгоджуються з основними кваліфікаційними вимогами для зайняття відповідних посад. Для успішного руху кар'єрними сходами науково-педагогічному працівнику потрібно, насамперед, здобути науковий ступінь і отримати вчене звання, а також провадити активну дослідницьку діяльність.

Нині визначальним документом для отримання вчених звань професора, доцента та старшого дослідника, що вплинув на значне скорочення отримання цих звань впродовж останніх трьох років, визначено Порядок присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам⁹⁰. Найбільш суперечливими в документі зазначимо наступні критерії:

- навчання, стажування або робота у закладі вищої освіти в країні, яка входить до Організації економічного співробітництва та розвитку (далі – ОЕСР) та/або Європейського Союзу (далі – ЄС);
- наявність сертифікату не нижче рівня B2 або не менш як 10 англійських праць, у періодичних виданнях, включених до наукометричних баз Scopus або Web of Science;
- наявність відповідної кількості публікацій у періодичних виданнях, що включені до наукометричних баз Scopus або Web of Science тощо.

Варто зазначити, що перед затвердженням таких вимог, варто було б більш детально дослідити проблему публікаційної активності дослідників циклу гуманітарних спеціальностей, специфіки фундаментальних досліджень, аспектів історичної науки і національних особливостей у періодичних виданнях, включених до наукометричних баз Scopus або Web of Science. Диференційований підхід до вимог, зокрема кількості обов'язкових публікацій у періодичних виданнях, включених до наукометричних баз Scopus або Web of Science для природничих і гуманітарних спеціальностей, покращить умови здобуття вчених звань для останньої категорії.

Ініціативи Європейського Союзу нині спрямовані на Open Science, що зумовлено відкритістю наукових джерел і доступністю до них, вільному обміну методологіями, результатами, даними, теоріями та проектами тощо. У документі Reflections on University Research Assessment. Key concepts, issues and actors⁹¹ (European University Association) зазначено, що відкритість науки повинна стати правилом задля запровадження стимулів

⁸⁹ Результати загальнонаціонального опитування «Перспективи та потреби розвитку університетів України у процесі реформування вищої освіти у контексті європейської інтеграції» / Авторський колектив; за заг. ред С. Калашнікової. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, 2019. – 77 с. URL: <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/105/98>

⁹⁰ Порядок присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам, затверджено наказом МОН України від 14.01.2016 р. № 13. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16>.

⁹¹ Saene B., Borrell-Damián L (2019) Reflections on University Research Assessment. Key concepts, issues and actors: EUA BRIEFING; European University Association (EUA). P. 4; 6. URL : <https://eua.eu/resources/publications/825:reflections-on-university-research-assessment-key-concepts,-issues-and-actors.html>.

і винагород для всіх стейкхолдерів відповідно до їхнього внеску. Зазначається, що для оцінювання повинно переважати декілька критеріїв. Визначення ваги критеріїв має враховувати галузь дослідження та характер оцінювання (індивідуальне, командне чи проектне). У той час як місії університетів зосереджуються на освіті, наукових дослідженнях та інноваціях, нинішні структури стимулювання та винагороди переважно зосереджуються в більшості випадків на результатах досліджень. Більше того, домінування метрики рівня журналу, особливо імпаکت-фактору журналу, означає, що результати досліджень часто звужуються до статей, опублікованих у високо рейтингових журналах. Тому, чинник впливу журналу, повинен бути заборонений як прямий показник якості досліджень.

Відповідно до результатів опитування, найбільший відсоток викладачів (79 %) називають серед даних, що враховує адміністрація при оцінюванні їхніх професійних досягнень – публікації у авторитетних наукових виданнях, що входять до науково-метричних баз; 59 % зазначили рейтинг науково-педагогічних працівників, 39 % і 36 % – досягнення і опитування здобувачів вищої освіти.

Вважаємо, що у визначенні критеріїв і кваліфікаційних вимог до посад, не варто занижувати здобутки науково-педагогічних працівників у викладацькій діяльності, а прописувати їх у відповідності до дослідницької і публікаційної діяльності. Формами розвитку викладацької компетентності у вітчизняних закладах вищої освіти 60 % викладачів / дослідників назвали методологічні семінари, 43 % – вибіркові тренінги / курси для покращення викладання, 42 % – зворотній зв'язок з боку колег-викладачів.

Результати проведеного загальнонаціонального опитування⁹² щодо визначення пріоритетів та потреб науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти у професійному і кар'єрному розвитку, підтверджують необхідність реформування системи вищої освіти в умовах розширення інституційної автономії університетів, зокрема перегляду кваліфікаційних вимог до посад, критерії оцінювання діяльності та рейтингування науково-педагогічних працівників.

⁹² Результати загальнонаціонального опитування «Перспективи та потреби розвитку університетів України у процесі реформування вищої освіти у контексті європейської інтеграції» / Авторський колектив; за заг. ред С. Калашнікової. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, 2019. – 77 с. URL: <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/105/98>

Висновки

Розвиток людського потенціалу як найвищої цінності суспільства повинен бути пріоритетним завданням на національному рівні держави. Для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, які готують прогресивну і конкурентоздатну молодь, на інституційному рівні повинні створюватися можливості і сприятливі умови професійного розвитку, кар'єри, реалізації потенціалу за принципами безперервності, відкритості, доброчесності і доступності.

1. Університети мають діяти відповідно до реалізації стратегії кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників у контексті конкурентоспроможності та професійного розвитку, орієнтуючись на кращі світові практики. Конкурентне визначення факторів кар'єрного зростання сприяє досягненню закладом вищої освіти конкурентної переваги, а використання одного чи декількох факторів як основи при розробленні стратегії – лідируючої позиції на ринку.

Відповідно до інтеграційних процесів вищої освіти і науки Європейського дослідницького простору, варто зосередити увагу на принципах і вимогах:

«European Charter and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers» (прийняття на роботу; прозорість у наборі; оцінювання досягнень; перерви у кар'єрі та варіації в її хронології; визнання досвіду мобільності; визнання кваліфікацій; визнання трудового стажу тощо);

«Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff»⁹³ (управління і планування людськими ресурсами; докторський ступінь як початковий етап розвитку кар'єри; перелік кваліфікаційних вимоги в рамках академічної кар'єри; управління, методи і процеси набору працівників; забезпечення рівних можливостей; організація умов праці: обов'язки, робочий час, оплата праці; постійний професійний розвиток; моніторинг умов праці та зайнятості; забезпечення якості та оцінка науково-педагогічних працівників; інтернаціоналізація та мобільність).

2. У контексті інтеграції вищої освіти України до Європейського дослідницького простору актуального значення набуває дослідження та впровадження європейських практик професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Досвід провідних закладів вищої освіти країн Європейського Союзу свідчить, що кар'єрному розвитку викладачів і дослідників варто приділяти значну увагу. Нагальною потребою розвитку кадрового персоналу закладів вищої освіти нині є створення і діяльність центрів / служб розвитку кар'єри.

3. Актуальним і перспективним вважаємо завдання впровадження сучасних технологій управління кар'єрою науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Особливу увагу акцентуємо на сучасних міждисциплінарних технологіях управління, зокрема: персональний брендинг, рекрутинг, наставництво і кар'єрний коучинг.

Технологія персонального брендингу використовується як дієвий механізм професійного розвитку науково-педагогічних працівників, що передбачає представлення здобутих досягнень і накопиченого досвіду роботодавцям, створення успішного портфоліо та резюме, активне користування соціальними сторінками і мережею Інтернет.

Рекрутинг запроваджується структурними підрозділами закладів вищої освіти з метою працевлаштування на вакантних посадах на конкурсній основі з числа найбільш компетентних претендентів відповідно до цінностей ЗВО та самого працівника на основі на основі вивчення їхніх психологічних і професійних якостей та інших кваліфікаційних характеристик.

Технологія наставництва і кар'єрного коучингу передбачають демонстрацію знань щодо сучасних тенденцій і можливостей працевлаштування за спеціальністю, визначення ключових елементів у розробленні плану дій щодо кар'єрного розвитку, здійснення оцінювання впливу особистих пріоритетів на майбутні варіанти кар'єри, прийняття важливих рішень щодо себе та свого життя, гнучкості тощо.

⁹³ European Commission / EACEA / Eurydice, 2017. Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff 2017. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40f84414-683f-11e7-b2f2-01aa75ed71a1/language-en>.

4. Необхідність реформування вітчизняної вищої освіти і науки спирається на світові глобалізаційні виклики і потреби суспільства, а також відповідно до процесів інтеграції України до Європейського простору вищої освіти і Європейського дослідницького простору, спонукає до вивчення, обґрунтування і впровадження у діяльність закладів вищої освіти України кращого закордонного досвіду.

5. Відповідно зроблених висновків сформульовано наступні рекомендації.

Для ефективного управління кадровою політикою закладам вищої освіти варто впроваджувати технології рекрутингу та кар'єрного коучингу, що передбачають якісний конкурсний відбір претендентів на відповідну посаду, введення на посаду, менторство / наставництво, оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, професійний розвиток / підвищення кваліфікації, можливості для кар'єрного зростання.

Центрам професійного і кар'єрного розвитку закладів вищої освіти доцільно налагоджувати співпрацю з відповідними структурними підрозділами вітчизняних і зарубіжних закладів вищої освіти щодо розроблення інституційних політик, програм підвищення кваліфікації, стажування, мобільності і обміну досвідом.

Науково-педагогічним працівникам варто розглядати персональний брендинг як можливість самоуправління кар'єрним зростанням, вміння позиціонувати свою експертність на ринку праці, досвід, набуті компетентності, розвивати особистісні і професійні якості, посилювати мотивацію до особистісного розвитку, активно користуватися сторінками у соціальних мережах.

Список використаних джерел

1. Алексеева С.В. Формування готовності майбутніх фахівців до реалізації професійної кар'єри. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді* : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2012. Вип. 16, Кн. 2. С. 3–12. URL : http://lib.iitta.gov.ua/5565/1/НАДПУКОВАНО_ВАК_Інс_виховання_Microsoft_Word.pdf.
2. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук. України; гол. ред. В.Г. Кремень. Київ : Хрінком Інтер, 2008. С. 722.
3. Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових співробітників (переклад українською). URL : <http://h2020.com.ua/wp-content/uploads/2015/11/Book.pdf>.
4. Ільєнко О.Л. Сучасні світові тенденції професійної підготовки майбутнього конкурентоспроможного фахівця. *Педагогіка і психологія*. 2014. № 46. С. 69. URL : <http://journals.uran.ua/index.php/2312-2471/article/view/45909>.
5. Кир'янова О.В., Павлова Л.О. Послуги зовнішнього рекрутингу: сучасні тенденції та виклики. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика* : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; Ін-т соц.-труд. відносин ; редкол.: А.М. Колот (голова) [та ін.]. Київ : КНЕУ, 2015. № 2. С. 130–137.
6. Козловська Г.В. Безперервна освіта в Європі та Україні: соціологічний аналіз. С. 17. URL : <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/3960/1/Kozlovska.pdf>.
7. Кострубська А.Ф. Забурмеха Є.М. Персональний брендинг як мистецтво досягнення успіху. *Економіка. Управління. Інновації*. 2014. Вип. № 1 (11). URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2014_1_56.
8. Котенева Ю.М. Формування уявлень про професійну кар'єру у студентів педагогічного коледжу в процесі фахової підготовки : дис..... наук. ступ. к. пед. н. Старобільськ, 2016. С. 27. URL : http://luguniv.edu.ua/wp-content/uploads/2016/03/dis_koteneva.pdf.
9. Ларіна Н.Б. Інноваційні моделі підвищення кваліфікації управлінських кадрів : навч.-метод. матеріали. Уклад. Бондаренко Г.І. Київ : НАДУ, 2013. С. 21.
10. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL : <https://lib.iitta.gov.ua/106915/1/монографія.pdf>.
11. Миколайчук І. Коучинг у системі управління персоналом. *Вісник КНТЕУ*. 2015. С. 60. URL : <http://visnik.knteu.kiev.ua/files/2015/04/6.pdf>.
12. Морозова М.Е. Організаційні засади управління становлення професійною кар'єрою як процес розвитку. URL : <http://tme.umo.edu.ua/docs/7/10.pdf>.
13. Мукан Н.В., Грогодза І.Ю. Професійний розвиток педагогів: теоретичні та методологічні аспекти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2013. URL : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/pednauk_2013_5_5.pdf.
14. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-п#n10>.
15. Порядок присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам, затверджений наказом МОН України від 14.01.2016 № 13. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16>.
16. Протасова Н.Г. Синергетичний підхід до управління інноваційними процесами у післядипломній освіті. *Педагогічні інновації : ідеї, реалії, перспективи*: зб. наук. праць. Київ : Логос, 2000. С. 281–282.
17. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : методичні рекомендації / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. 72 с. https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_metodit_IVO-2018-72p_avtors-kolektiv.pdf.
18. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х част. / авт.кол.: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч.1. 131 с. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Teor_i_tehno_l_rozv_np_pracivnikiv_IVO-2017-131p_avtors-kolektiv.pdf.

19. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_analitich_IVO-2018-105p_avtors-kolektiv.pdf.
20. Чорнойван Г. Кар'єрне зростання науково-педагогічних працівників у контексті інтеграції викладацької і дослідницької діяльності. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали)* ; у 2-х частинах / авт.кол.: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. С. 55-71. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Teor_i_tehmol_rozv_np_pracivnikiv_IVO-2017-131p_avtors-kolektiv.pdf.
21. Чорнойван Г. Технології кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників університетів. *Інноваційна педагогіка*. 2019. № 18. Т. 2. С. 167–168.
22. Щодо впровадження Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників : лист МОН України від 03.05.2018 № 1/9-275. URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/visham-ta-naukovim-ustanovam-vazhlivo-dotrimuvatisya-yevropejskoyi-hartiyi-doslidnikiv-ta-kodeksu-pracvelashtuvannya-naukovih-pracivnikiv-list-mon>.
23. Цокін Г.В. Організація і психологія управління персоналом : навч.-метод. посібник. Київ : МАУП, 2002. 832 с.
24. A Practical Guide to Planning an Academic or Research Career. URL : <https://www.jobs.ac.uk/media/pdf/careers/resources/a-practical-guide-to-planning-an-academic-or-research-career.pdf>.
25. Academic Career Program Ludwig-Maximilians-Universität München. URL : http://www.en.uni-muenchen.de/scholars/academic_career_program/index.html.
26. Broström A. Academic breeding grounds: Home department conditions and early career performance of academic researchers. *Research Policy*. 2019. Vol. 48, Issue 7. P. 164–166.
27. Career Management for Early Career Academic Researchers (online course) of The University of Edinburgh. URL : <https://www.ed.ac.uk/staff/career-development/early-career-academic-researchers>.
28. Career openings of Technische Universität München. URL: <https://www.tum.de/en/about-tum/working-at-tum/open-positions/>
29. Career Paths and Continuing Education of Universität Heidelberg. URL : https://www.uni-heidelberg.de/research/young_researchers/career.html.
30. Career policy of Wageningen University&Research. URL : <https://www.wur.nl/en/newsarticle/Career-policy.htm>.
31. Center for Advanced Studies of Ludwig-Maximilians-Universität München. URL : <https://www.en.cas.uni-muenchen.de/rir/index.html>.
32. Collins B. The Importance of Personal Branding: Uses of Personal Branding for Career Development and Success. 2012. 62 p. URL : <https://digitalcommons.calpoly.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com.ua/&httpsredir=1&article=1048&context=joursp>
33. Concordat to Support the Career Development of Researchers. URL : <https://www.vitae.ac.uk/policy/concordat-to-support-the-career-development-of-researchers/concordat-support-and-career-development>.
34. Dual Career Office of Technische Universität München. URL : <https://www.dualcareer.tum.de/en/dual-career-service/>
35. EURAXESS. UK. Career Development. URL : <https://www.euraxess.org.uk/united-kingdom/essential-information/career-development>.
36. European charter and code of conduct for the recruitment of researchers (2005). URL: <https://www.vitae.ac.uk/policy/european-charter-and-code-of-conduct-2005-vitae.pdf>
37. European Commission/EACEA/Eurydice, 2017. Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff 2017. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40f84414-683f-11e7-b2f2-01aa75ed71a1/language-en>.

38. Guide to academic CVs. URL : <https://www.ed.ac.uk/careers/postgrad/phd/marketing-yourself-effectively/quick-guide-to-academic-cvs>.
39. Guide to Career management Research Staff (2017). URL : http://www.docs.hss.ed.ac.uk/iad/Researchers/Research_staff/Guide_to_Career_Managementv2017.pdf.
40. HeiTRACK certificate programme. URL : <https://www.uni-heidelberg.de/university/staff/career/tenure-track/heitrack.html>.
41. Institute for Academic Development of the University of Edinburgh. URL : <https://www.ed.ac.uk/institute-academic-development>.
42. Johannes Angermuller. Academic careers and the valuation of academics. A discursive perspective on status categories and academic salaries in France as compared to the U.S., Germany and Great Britain. *High Education: The International Journal of Higher Education Research*. 2017. Vol. 73. Issue 6. P. 963–980. URL : <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10734-017-0117-1.pdf>.
43. Key Elements for Your Career. Career Service of Technische Universität München. URL : <https://www.together.tum.de/en/career/>
44. Leiden University's Career Service. URL : https://www.universiteitleiden.nl/en/education/_international-students/studying-at-leiden-university/career/career-service.
45. Mohammed, E. & Steyn, R. Personal branding: A systematic review of the research and design strategies used reported in journal articles relating to critical elements of personal branding. Proceedings of the International Conference on Business and Management Dynamics 2016: Sustainable economies in the information economy. P. 27–35. URL : <https://pdfs.semanticscholar.org/ade5/c6a103f88fca5d33dcf315d1a2f62336c709.pdf>.
46. Orientation and career guidance Sorbonne University. URL : <http://www.sorbonne-universite.fr/en/academics/orientation-and-career-guidance>.
47. PROFIL – Professionell in der Lehre. URL : <https://www.profil.uni-muenchen.de/index.html>.
48. Promoting Young Researchers. URL : <https://www.uni-heidelberg.de/en/research/promoting-young-researchers>.
49. Research Staff brochure. URL : <https://indd.adobe.com/view/b6ac0a0a-f8b6-4e32-8dc6-fdc645d0125f>.
50. Researcher in Residence by Center for Advanced Studies of Ludwig-Maximilians-Universität München. URL : <https://www.en.cas.uni-muenchen.de/rir/index.html>.
51. Saene B., Borrell-Damián L (2019) Reflections on University Research Assessment. Key concepts, issues and actors: EUA BRIEFING; European University Association (EUA). URL : <https://eua.eu/resources/publications/825:reflections-on-university-research-assessment-key-concepts-issues-and-actors.html>.
52. Skills Guide for research staff and Skills Audit Template for research staff. URL : http://www.docs.hss.ed.ac.uk/iad/Researchers/Research_staff/Skill_Guide_Research_Staff.pdf.
53. Student Careers Centre of University of Amsterdam. URL : <https://carriere.uva.nl/career-services/career-services.html>.
54. Tenure-track professorship at Ludwig-Maximilians-Universität München. URL : http://www.en.uni-muenchen.de/scholars/academic_career_program/tenure-track/munich_tt_model/index.html.
55. The Careers Research and Advisory Centre. URL : <https://www.crac.org.uk/research>.
56. The Center for Leadership and People Management of Ludwig-Maximilians-Universität München. URL : <https://www.en.peoplemanagement.uni-muenchen.de/index.html>.
57. The Employment and Career Management Scheme for Researchers of University of Cambridge. URL : <https://www.cam.ac.uk/research-staff/employment-and-career-management/employment-and-career-management-scheme>.
58. Times Higher Education World University Ranking 2020. URL : https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2020/world-ranking#!page/0/length/-1/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats.
59. University of Edinburgh. URL : <https://www.ed.ac.uk/>
60. Vitae Researcher Development Framework (RDF) (2011). URL : <https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/rdf-related/researcher-development-framework-rdf-vitae.pdf/view>.
61. Vitae: Realising the potential of researchers. URL : <https://www.vitae.ac.uk/about-us>.
62. Watts A. G. (2006) Career development learning and employability. URL : https://www.researchgate.net/publication/241130724_Career_development_learning_and_employability.

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

2.1. Теоретичні основи і технологія розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки

*Ольга Ярошенко,
доктор педагогічних наук, професор,
член-кореспондент НАПН України,
завідувач відділу,
Відділ інтеграції вищої освіти і науки,
Інститут вищої освіти НАПН України,
ORCID ID 0000-0003-1555-0526
<https://orcid.org/0000-0003-1555-0526>*

У розділі на основі аналізу наукових джерел, вивчення та узагальнення кращих вітчизняних і зарубіжних практик професійної діяльності науково-педагогічних працівників розкрито структуру, роль і місце їхньої дослідницької діяльності у кар'єрному зростанні, суть дослідницької компетентності як особистісної якості науково-педагогічного працівника та її компонентний склад; виділено і схарактеризовано принципи (функціональної єдності, наступності, неперервності, варіативності, добровільності, відкритості, транснаціональності, дотримання академічної доброчесності) й етапи (пропедевтичний, початковий, становлення, продуктивної реалізації, створення наукової школи, стагнації) розвитку досліджуваної компетентності; обґрунтовано комплексну технологію розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників як трьохстадійний процес. Технологія базується на передових ідеях вітчизняного і зарубіжного досвіду, досягненнях педагогіки і психології, трансформаціях, що відбуваються у вищій освіті під впливом Болонського процесу.

Актуальність проблеми розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників

В умовах імплементації Закону України «Про вищу освіту»¹ місія університетської науки докорінно змінює роль і функції дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників, зумовлює необхідність постійного удосконалення компетентності в ній. Що слід розуміти під дослідницькою компетентністю науково-педагогічного працівника? Яке значення має ця особистісна якість викладача у його професійній діяльності та підготовці здобувачів вищої освіти? Як і під впливом чого вона розвивається? Що собою являє кінцевий продукт своєрідного виробництва – технології розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників – на кожній із її стадій та яким чином технологічний процес узгоджується з професійною діяльністю науково-педагогічних працівників? Пошук відповіді на зазначені запитання зумовив вибір теми індивідуального дослідження «Теоретичні основи і технологія розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки», об'єктом якого обрана наукова робота науково-педагогічних працівників, а предметом – дослідницька компетентність як її умова і результат.

У дослідженні ставились і були послідовно розв'язані такі основні завдання: теоретично обґрунтувати розвиток дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки, вивчити кращі вітчизняні і зарубіжні практики цього процесу, розробити технологію розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників.

¹ Про вищу освіту: 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>.

Дослідницька діяльність як вид професійної діяльності науково-педагогічних працівників

Місія університетської науки і дослідницький статус науково-педагогічних працівників вітчизняних закладів вищої освіти на сучасному етапі розвитку вищої освіти детерміновані входженням України до Європейського освітнього і дослідницького просторів. Принагідно зазначимо, що за кількістю осіб, задіяних у дослідницькій діяльності, сучасні вітчизняні університети – лідери в державі, адже «число науково-педагогічних і наукових працівників закладів вищої освіти, які займаються дослідженнями, в Україні приблизно вдвічі перевищує число науковців НАН і п'яти галузевих академій разом узятих»². І все ж, кількісні показники автоматично не гарантують якості і значущості результатів досліджень, які насправді значно нижчі за очікувані та можливі, що засвідчив аналіз вітчизняних практик. До того ж, українські університети, на відміну від високорейтингових зарубіжних, виконують значно менший обсяг досліджень.

Водночас, за чинним законодавством наукова діяльність науково-педагогічних працівників стає професійно значущішою – вони зобов'язані провадити «навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність»³. Дослідницька діяльність науково-педагогічного працівника актуальна для кожного із зазначених видів діяльності. Вона може бути як індивідуальною, так і колективною, стосуватись фундаментальних і прикладних наукових досліджень чи наукових розробок.

Професійна діяльність науково-педагогічного працівника досить часто визначає коло його наукових інтересів, що стосуються не лише наукової галузі, навчальні дисципліни з якої він викладає, але й педагогічних процесів і явищ. Як наслідок, частина з тих, хто здобув науковий ступінь кандидата наук не з педагогічних наук, докторські дослідження проводять на педагогічні теми і спрямовують свій науковий потенціал на проведення досліджень, актуальних для якісної підготовки здобувачів вищої освіти.

Наукова і педагогічна складові професійної діяльності науково-педагогічного працівника мають ще назву науково-педагогічної діяльності. «Науково-педагогічна діяльність – педагогічна діяльність в університетах, академіях, інститутах та закладах післядипломної освіти, що пов'язана з науковою та (або) науково-технічною діяльністю»⁴, в ній поєднуються викладацька діяльність науково-педагогічних працівників із дослідницькою та використанням наукових результатів в освітньому процесі.

На підставі огляду міжнародних тенденцій досліджень професійної компетентності науково-педагогічних працівників університетів, коледжів, шкіл *G. Venkatraman, R. Ravi та R. Rajasekaran*⁵ дійшли висновку, що професійна компетентність науково-педагогічних працівників активно досліджується вченими різних країн. Аналізувались статті авторів із 10 країн, але дослідницьку компетентність вони більшою мірою пов'язують з дослідницькими університетами, хоча перспективними вважають подальші дослідження професійної компетентності на всіх рівнях педагогічної професії – від викладання у школі до викладання в університеті. І це цілком логічно, адже дослідницька діяльність викладачів є невід'ємною складовою освітньої діяльності. Підтвердження цієї думки знаходимо у публікації *M. Merkt*⁶, яка дотримується думки, що кар'єрне зростання викладачів німецьких університетів значною мірою визначається їхніми дослідницькими досягненнями, репутація та визнання якості академічного викладання та навчання також пов'язані з ними.

Для діяльності науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти характерними є:

- планування і проведення наукових досліджень у межах основного робочого часу;
- організація і керівництво науковими дослідженнями здобувачів вищої освіти;
- особиста участь та ініціювання участі учасників освітнього процесу в наукових, науково-практичних, науково-методичних семінарах, конференціях, олімпіадах, конкурсах тощо.

Завдяки науково-педагогічній діяльності викладачів підготовка фахівців з вищою освітою відбувається із застосуванням наукових досягнень, формується сучасний конкурентноздатний кадровий потенціал країни,

² Інноваційні розробки університетів і наукових установ МОН України / Кол. авт. ; за заг. ред. М. Стрихи та М. Ільченка. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2017. 278 с.

³ Про вищу освіту : 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>.

⁴ Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII (із змінами; у редакції від 01.01.2017, підстава № 1774-19, № 1801-19). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.

⁵ International Trends in Teacher Competency Research: A Review G. Venkatraman, R. Ravi and Radhakrishnan Rajasekaran. International Journal of Pure and Applied Mathematics Volume 119 No. 7 2018, 2591-2600 URL: <https://acadpubl.eu/iji/2018-119-7/articles/7c/74.pdf>.

⁶ Merkt M. The importance of academic teaching competence for the career development of university teachers: A comment from higher education pedagogy GMS J Med Educ 2017; 34(4): Doc48 (20171016).

спроможний забезпечити використання інноваційних наукових розробок у професійній діяльності. Тобто, у науково-педагогічній діяльності викладачів закладів вищої освіти потужно представлена дослідницька складова.

В. Артемов, Н. Литвиненко трактують дослідницьку діяльність як «особливий вид інтелектуально-творчої діяльності, проявами якої є пошукова активність і дослідницька поведінка фахівців, формування творчої атмосфери, а також відповідних педагогічних умов»⁷. Наступне визначення дослідницької діяльності, сформульоване Г. Пустовіт, відображає узагальнену думку про дослідницьку діяльність як таку, що «безпосередньо пов'язана з вирішенням творчого дослідницького завдання, що немає наперед відомого результату (у різних галузях науки, техніки, мистецтва) та передбачає етапи, характерні для наукового дослідження (визначення проблеми, ознайомлення з літературними джерелами та їх опрацювання, формулювання гіпотези дослідження, власне проведення дослідження, аналіз його результатів і остаточне узагальнення, формулювання висновків»⁸.

Філософське трактування людської діяльності як форми активного ставлення до світу, спосіб буття людини та розкриті у низці публікацій погляди вчених на суть діяльності науково-педагогічних працівників, дозволили нам визначити мету і структуру дослідницької діяльності науково-педагогічного працівника. На нашу думку, головною метою дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників є цілеспрямоване вивчення явищ, процесів, що відбувається в досліджуваній ними науковій галузі, аналіз впливу на них різних чинників, а також вивчення взаємодії між явищами з метою отримання достовірних і значущих для науки і практики результатів. Виконавцями (суб'єктами) дослідницької діяльності у закладах вищої освіти є наукові, педагогічні, науково-педагогічні працівники, особи, які навчаються у закладах вищої освіти, а також працівники підприємств, задіяні у проведенні досліджень. До суб'єктів дослідницької діяльності застосовують спільну назву – дослідники.

Об'єктом дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників виступають явища, предмети зовнішнього світу, матеріальної дійсності, що реально існують у педагогічній дійсності і на які спрямовується їхній дослідницький пошук.

Активність науково-педагогічних працівників у дослідницькій діяльності проявляється як участь у виконанні різного плану дослідницьких дій, що забезпечують науково-педагогічному працівникові досягнення мети наукового пошуку. Безперечно, відбувається це завдяки наявності позитивної мотивації до дослідницької діяльності та цілеспрямованості на процес і результат наукового дослідження.

Результат, як обов'язковий атрибут людської діяльності, для суб'єктів дослідницької діяльності неоднорідний та різного ступеня наукової новизни – від вперше відкритих, раніше невідомих у науці істин, до подальшого розвитку чогось конкретного у досліджуваному предметі чи викладацькій діяльності. Тобто, основним результатом дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників є об'єктивно нове знання, одержане внаслідок дослідження, а до нього додається ще один результат – використання наукових досягнень (в тому числі особистих) в освітньому процесі, що виявляється в:

- удосконаленні змісту навчальних дисциплін і методики викладання та навчання;
- створенні підручників і різноманітного навчально-методичного забезпечення;
- організації і керівництві навчально-науковою діяльністю студентів, аспірантів, докторантів;
- залученні студентів до проведення ініціативних наукових досліджень, участі у дослідженнях, котрі здійснюють науково-педагогічні працівники у рамках міжнародних й університетських наукових проектів, угод, грантів тощо.

Усе це потребує від науково-педагогічного працівника належного рівня сформованості дослідницької компетентності, тобто, він повинен бути *знаючим й умілим* з широкого кола питань, що обумовлюють і забезпечують ефективність дослідницької діяльності як ключового компонента професійної компетентності.

⁷ Артемов В.Ю., Литвиненко Н.І. Структура дослідницької компетентності наукових кадрів вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання. *Збірник наукових праць військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка*, 2018. Вип. 59. С. 178–185. С. 181. URL : <http://miljournals.knu.ua/index.php/zbirnik/article/view/323>.

⁸ Пустовіт Г.П. Дослідницька діяльність дітей та учнівської молоді. *Енциклопедія освіти*. Київ, 2008. С. 236–237.

Зміст і сутнісна характеристика дослідницька компетентності науково-педагогічного працівника

Зміст поняття – «це його смислове наповнення, сукупність ознак, які дозволяють виокремити те, що означає поняття»⁹. Аналіз наукових праць показав, що дослідницька компетентність як предмет педагогічних досліджень перебуває в полі зору багатьох вчених. Але їхні дослідження стосуються, здебільшого, дослідницької компетентності здобувачів вищої освіти¹⁰.

Стосовно дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників, то високої активності у її вивченні науковці дотепер не проявляють, хоча останнім часом поступово зростає кількість праць, присвячених дослідницькій компетентності науково-педагогічних працівників. Деякі з них ми піддали аналізу і результати наводимо далі. У розумінні С. Сисоєвої і Л. Козак «Дослідницька компетентність – інтегрована особистісно-професійна якість фахівця, яка відображає: мотивацію до наукового пошуку, сформовані знання, учіння навички проведення дослідно-експериментальної роботи; рівень володіння методологією наукового дослідження, різноманітними джерелами інформації; особистісні якості щодо творчої та інноваційної діяльності»¹¹.

Здійснивши порівняльний аналіз поняття «дослідницька компетентність» за публікаціями науковців, М. Головань і В. Яценко¹² зробили узагальнення: «дослідницька компетентність – це цілісна, інтегративна якість особистості, що поєднує в собі знання, уміння, навички, досвід діяльності дослідника, ціннісні ставлення та особистісні якості і виявляється в готовності і здатності здійснювати дослідницьку діяльність з метою отримання нових знань шляхом застосування методів наукового пізнання, застосування творчого підходу в цілепокладанні, плануванні, прийнятті рішень, аналізі та оцінці результатів дослідницької діяльності»¹³.

Із точки зору С. Грозан дослідницька компетентність «являє собою якісну характеристику особистості педагога, яка виявляється в усвідомленій готовності вчителя здійснювати активну дослідницьку діяльність і обумовлена компонентами: когнітивним, особистісно-ціннісним та перетворювальним, тобто здатністю здійснювати перехід від процесуальної діяльності до творчої, прагненням до саморозвитку і вдосконалення в професії педагога»¹⁴.

Н. Батечко акцентує увагу на тому, що «дослідницька компетентність охоплює здатність майбутнього викладача до творчого пошуку, творчого навчання студентів шляхом опрацювання й впровадження у практику більш досконалих методів та прийомів, засобів та форм навчання й виховання; наукового аналізу й узагальнення свого педагогічного досвіду; дослідницької діяльності на шляху подальшого удосконалення навчально-виховного процесу»¹⁵.

⁹ Ушаков Е.В. Введение в философию и методологию науки : учебник. Москва : Изд-во «Экзамен», 2005. 528 с.

¹⁰ Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали); у 2-х частинах / О. Бульвінська та ін.; за ред. О. Ярошенко. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с. URL : <https://ihed.org.ua/publications/>.

¹¹ Сисоєва С.О., Козак Л.В. Розвиток дослідницької компетентності викладачів вищої школи : навч. посібник. Київ : ТОВ «Видавниче підприємство «ЕДЕЛЬВЕЙС», 2016. 156 с. С. 60.

¹² Головань М.С., Яценко В.В. Сутність та зміст поняття «дослідницька компетентність». *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі*. Кривий Ріг, 2012. Вип. VII. С. 55–62.

¹³ Головань М.С., Яценко В.В. Сутність та зміст поняття «дослідницька компетентність». *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі*. Кривий Ріг, 2012. Вип. VII. С. 55–62, С. 61.

¹⁴ Грозан С. Методологічні підходи до визначення сутності та змісту поняття «дослідницька компетентність». *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія: Педагогічні науки*. Кіровоград, 2015. Вип. 141. Т. 1. С. 111–115. URL : <https://www.cuspu.edu.ua/ua/ntmd/konferentsiy/3-mizhnarodna-internet-konferentsiia-2015/seksiia-5/3605-metodolohichni-pidkhody-do-vyznachennia-sutnosti-ta-zmistu-poniattia-doslidnytska-kompetentnist>.

¹⁵ Батечко Н. Теоретико-методологічні засади підготовки викладачів вищої школи в умовах магістратури : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2016. 669 с. С. 218.

Серед проаналізованих праць є такі, що присвячені безпосередньо дослідницькій діяльності та компетентності викладачів^{16; 17; 18} та такі, що стосуються дослідницької діяльності університетів^{19; 20; 21} тощо. Представлені в обох групах праць результати були враховані під час розроблення технології розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника. Проведене дослідження показало, що дослідницька компетентність науково-педагогічних працівників є своєрідним індикатором того, наскільки він компетентний у дослідженнях процесів і явищ об'єктивної дійсності. Відтак, тлумачення терміну «дослідницька компетентність науково-педагогічного працівника» передбачає відображення суті двох термінів – «досліджувати» та «компетентний». За основу формулювання робочого визначення було обрано трактування цих термінів, наведені у Великому тлумачному словнику сучасної української мови²²:

- досліджувати – «піддавати що-небудь ретельному науковому розгляду з метою пізнання, виявлення чогось»²³;
- компетентний – «який має достатні знання в якій-небудь галузі, який з чим-небудь добре обізнаний, тямущий»²⁴.

Компетентність, на відміну від компетенції (повноваження), належить до особистісних якостей²⁵. А це означає, що і на формуванні, і на прояві дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника позначаються його особистісні риси. У цілеспрямованих, із високою мотивацією до проведення досліджень науково-педагогічних працівників вона формується успішніше і швидше досягає високого рівня. Окрім цього, дослідницька компетентність не статична, а динамічна якість: «Компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність»²⁶.

Із дотриманням розглянутих словникових тлумачень компетентності, визначення цього терміну у ст. 1 Закону України «Про освіту»²⁷, а також урахування характеристик дослідницької діяльності і професійної компетентності науково-педагогічних працівників, наведених різними авторами, ми сформулювали робоче визначення дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника.

Дослідницька компетентність науково-педагогічного працівника – це особистісна якість, що характеризується поєднанням:

- знань із досліджуваної наукової галузі, методології науки, структури, видів і завдань дослідницької діяльності;
- умінь, необхідних і достатніх для виявлення суперечностей в обраній науковій сфері, формулювання мети і завдань дослідницького пошуку, висунення гіпотези, планування і проведення наукового експерименту, оброблення, фіксації й оприлюднення його результатів;
- умінь використовувати наукові результати у викладацькій діяльності та організації наукової роботи студентів;
- ціннісного ставлення до процесу і результатів наукового пошуку, дотримання академічної

¹⁶ Батечко Н. Теоретико-методологічні засади підготовки викладачів вищої школи в умовах магістратури : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2016. 669 с.

¹⁷ Гура О.І. Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу: теоретико-методологічний аспект : монографія. Запоріжжя : ГУ «ЗІДМУ», 2006. 332 с.

¹⁸ Професійно-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу : навч. посібник / за ред. І.Л. Холковської. Вінниця : ТОВ «Нілан ЛТД», 2017. 144 с.

¹⁹ Лавриш Ю. Е. Особливості організації науково-дослідницької діяльності студентів вищих навчальних закладів. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Серія: Філологія. Педагогіка. Київ, 2013. Вип. 2. С. 72-76. URL : http://nbuv.gov.ua/jpdf/vntufil_2013_2_13.pdf.

²⁰ Микитюк О.М. Становлення та розвиток науково-дослідної роботи у вищих педагогічних закладах України : монографія. Харків : ОВС, 2001. 256 с.

²¹ Микитюк О.М. Теорія і практика організації науково-дослідної роботи у вищих закладах освіти України в XIX ст. : автореф. дис... д-ра пед. наук : 13.00.01. Київ, 2004. 42 с.

²² Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ: Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.

²³ Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ: Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. 1736 с. С. 321.

²⁴ Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ: Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. 1736 с. С. 560.

²⁵ Національний освітній глосарій: вища освіта / Уклад.: В. М. Захарченко та ін.; за ред. В.Г. Кременя. Київ : Пляди, 2014. 100 с. URL : <http://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/nauk%20method%20rada/glossariy.pdf>.

²⁶ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

²⁷ Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

доброчесності; опанування академічним письмом.

Наші погляди щодо полікомпонентності дослідницької компетентності загалом збігаються з поглядами інших дослідників цього феномену. Проте між авторами немає єдності у питанні кількості компонентів.

Наприклад, С. Грозан²⁸ виокремлює когнітивний, особистісно-ціннісний і перетворюючий компоненти. «Когнітивний компонент представлений сукупністю теоретичних і методологічних знань, які необхідні педагогу, щоб ставити і вирішувати дослідницькі завдання у своїй професійній діяльності. Передбачає вміння працювати з першоджерелами, довідковою літературою, систематизувати матеріал, вибирати методи і способи практичної діяльності. Особистісно-ціннісний компонент передбачає особистісну мотивацію, зацікавленість і ціннісне ставлення до професійної діяльності. Даний компонент характеризує потребу вчителя в дослідницькій діяльності, обумовлює його пізнавальну активність, здатність до подолання когнітивних труднощів, самостійність у процесі дослідження. Перетворюючий компонент характеризується засвоєними способами дослідницької діяльності у професійній сфері, включає виявлення і формулювання проблеми, цілепокладання та планування дослідження. Він забезпечує свідомий перехід вчителя від абстрактно-модельного подання рішення завдань до результату і від самого результату до опису конкретних дій для досягнення поставленої мети»²⁹.

С. Сисоєва, Л. Козак до структури дослідницької компетентності викладача відносять сім компонентів:

«1) мотиваційно-ціннісний – відображає систему цінностей, потреб і мотивів дослідницької діяльності;

2) когнітивний – відображає систему методологічних, професійних, міждисциплінарних наукових знань дослідницької діяльності;

3) процесуально-діяльнісний – передбачає володіння вміннями добирати адекватні меті та завданням методи дослідження й обробки даних, аналізувати наукові факти, обговорювати та інтерпретувати результати дослідження, впроваджувати їх у практику;

4) інформаційно-комунікаційний – передбачає володіння методами збирання даних відповідно до гіпотез, створення масивів емпіричних даних, опрацювання різноманітних інформаційних джерел тощо;

5) комунікативний – передбачає вміння працювати з респондентами; співпрацювати з колегами у дослідницькій діяльності;

б) особистісно-творчий – відображає рівень розвитку творчих якостей особистості;

7) професійно-рефлексивний – відображає вміння щодо усвідомлення й оцінювання процесу та результату власної дослідницької діяльності; здатність до саморегуляції»³⁰.

Аналізуючи праці, що стосуються дослідницької компетентності студентів³¹, учителів³², викладачів^{33; 34}, ми звернули увагу, що переважна більшість авторів до складу дослідницької компетентності включають мотиваційний компонент, тобто, мотиви до діяльності ототожнюють з компетентністю в ній. Між тим, мотив є спонукую до діяльності: «Мотив – спонукальна причина дій та вчинків людини, зумовлених об'єктивними потребами»³⁵. Тому мотивацію логічно віднести до умов розвитку дослідницької компетентності. Слід зазначити, що мотивація характеризує не компетентність в чомусь, а іншу якість особистості – готовність до діяльності. Ці дві якості не тотожні – можна бути компетентним, але не готовим до діяльності через брак мотивації.

²⁸ Грозан С. Методологічні підходи до визначення сутності та змісту поняття «дослідницька компетентність». *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія: Педагогічні науки*. Кіровоград, 2015. Вип. 141. Т. 1. С. 111–115. URL : <https://www.cuspu.edu.ua/ua/ntmd/konferentsiy/3-mizhnarodna-internet-konferentsiia-2015/sektsiia-5/3605-metodolohichni-pidkhody-do-vyznachennia-sutnosti-ta-zmistu-poniattia-doslidnytska-kompetentnist>.

²⁹ Грозан С. Методологічні підходи до визначення сутності та змісту поняття «дослідницька компетентність». *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія: Педагогічні науки*. Кіровоград, 2015. Вип. 141. Т. 1. С. 111–115. URL : <https://www.cuspu.edu.ua/ua/ntmd/konferentsiy/3-mizhnarodna-internet-konferentsiia-2015/sektsiia-5/3605-metodolohichni-pidkhody-do-vyznachennia-sutnosti-ta-zmistu-poniattia-doslidnytska-kompetentnist>.

³⁰ Сисоєва С.О., Козак Л.В. Розвиток дослідницької компетентності викладачів вищої школи : навч. посібник. Київ : ТОВ «Видавниче підприємство «ЕДЕЛЬВЕЙС», 2016. 156 с. С. 11.

³¹ Лавриш Ю.Е. Особливості організації науково-дослідницької діяльності студентів вищих навчальних закладів. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Серія: Філологія. Педагогіка. Київ, 2013. Вип. 2. С. 72–76. URL : http://nbuv.gov.ua/jpdf/vntufil_2013_2_13.pdf.

³² Прошкін В.В. Інтеграція науково-дослідної та навчальної роботи в університетській підготовці майбутніх учителів: теорія та практика : монографія. Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. 456 с.

³³ Сисоєва С.О., Козак Л.В. Розвиток дослідницької компетентності викладачів вищої школи : навч. посібник. Київ : ТОВ «Видавниче підприємство «ЕДЕЛЬВЕЙС», 2016. 156 с.

³⁴ Бачієва Л.О. Дослідницька компетентність викладача в умовах впровадження інноваційних технологій навчання. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. Харків, 2017. № 56–57. С. 105 – 113.

³⁵ Психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. Київ : Вища школа, 1982. 214 с.

Серед дослідників, які поділяють думку про недоцільність включення мотивації до складу компетентності є В. Артемов і Н. Литвиненко³⁶.

У дослідницькій компетентності науково-педагогічного працівника ми виокремлюємо три компоненти: когнітивний, діяльнісний, ціннісний. На початку дослідження, у складі досліджуваної компетентності ми ще розглядали комунікативний та інформаційний компоненти³⁷. Але подальше дослідження змінило нашу думку тому, що комунікативні та інформаційні уміння є універсальними й однаковою мірою важливі для здійснення інших видів професійної діяльності науково-педагогічних працівників. Що ж до особистісно-творчого і професійно-рефлексивного компонентів, які обґрунтовують у складі дослідницької компетентності С. Сисоєва і Л. Козак, то, на нашу думку, ці компоненти також однаковою мірою стосуються усіх видів професійної діяльності викладача – навчальної, наукової, методичної, організаційної, які передбачені Законом України «Про вищу освіту».

Зупинимось на сутнісних характеристиках компонентів дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників, обґрунтованих у ході дослідження та розкритих у публікації³⁸. Когнітивний компонент становлять:

- знання з наукової галузі, в межах якої науково-педагогічний працівник здійснює дослідницький пошук;
- методологічні знання як базисні установки, що визначають і характеризують дослідницьку діяльність.

Все це – види наукових знань: «Перш за все науковому знанню властивий особливий *теоретичний фон*, який дозволяє науці:

- 1) надавати знанню характер універсальності, яка принципово перевершує можливості пізнання одиничних ситуацій і явищ;
- 2) вийти за рамки вузькопрактичної зацікавленості, спрямованості на розв'язання конкретних миттєвих життєвих проблем»³⁹.

До когнітивного компонента ми відносимо також знання про види, методи та засоби дослідницької діяльності, способи і форми оприлюднення наукових результатів, а також знання методики викладання з використанням досліджень.

Діяльнісний компонент⁴⁰ представлений уміннями:

- аналізувати й оцінювати наукові матеріали, використовувати знання, що сукупно становлять когнітивний компонент, під час виконання різноманітних досліджень (фундаментальних, прикладних, практичних розробок, монодисциплінарних, комплексних, індивідуальних, колективних тощо);
- експериментувати, збирати та обробляти, систематизувати і презентувати наукові результати з дотриманням норм академічного письма;
- планувати наукову роботу, здійснювати кількісний і якісний аналіз її результатів.

Для дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника, окрім зазначених умінь, важливим є уміння використовувати наукові досягнення у викладанні та уміння організувати дослідницьку діяльність здобувачів вищої освіти. Причому однаковою мірою значущими є як досягнення науки, навчальні дисципліни з якої викладає науково-педагогічний працівник, так і методики викладання конкретних навчальних дисциплін.

Ціннісний компонент⁴¹ дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника характеризується:

³⁶ Артемов В.Ю., Литвиненко Н.І. Структура дослідницької компетентності наукових кадрів вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання. *Збірник наукових праць військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Київ, 2018. Вип. 59. С. 178–185. URL : <http://miljournals.knu.ua/index.php/zbirnik/article/view/323>.

³⁷ Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали); у 2-х частинах / О. Бульвінська та ін.; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с. URL : <https://ihed.org.ua/publications/>.

³⁸ Ярошенко О.Г. Теоретичні основи розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Міжнародний науковий журнал «Університети і лідерство»*. Київ, 2018. № 1 (5). С. 26–36.

³⁹ Ушаков Е.В. Введение в философию и методологию науки : учебник. Москва : Изд-во «Экзамен», 2005. С. 32.

⁴⁰ Ярошенко О.Г. Теоретичні основи розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Міжнародний науковий журнал «Університети і лідерство»*. Київ, 2018. № 1 (5). С. 26–36.

⁴¹ Ярошенко О.Г. Теоретичні основи розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Міжнародний науковий журнал «Університети і лідерство»*. Київ, 2018. № 1 (5). С. 26–36.

- усвідомлення значущості і ролі наукової діяльності у професійній діяльності;
- етичними стосунками, що проявляються в дослідницькій діяльності, відповідальністю за її наслідки, довірливими стосунками в середовищі наукового співтовариства, толерантністю щодо думок і досліджень інших науковців, чесністю (дотриманням принципів академічної доброчесності) і прозорістю на всіх стадіях наукового дослідження.

Розглянуті компоненти взаємопов'язані і характеризують дослідницьку компетентність як набуту у процесі навчання, викладацької та наукової діяльності особистісну якість. Відтак, дослідницька компетентність – набута, а не вроджена якість науково-педагогічного працівника, що перебуває в розвитку, унаслідок чого відбуваються зміни у компонентах дослідницької компетентності в бік їх вищого рівня прояву.

Загальновідомо, що перебіг будь-якого процесу відбувається з дотриманням відповідних, покладених в його основу принципів. Одним з результатів проведеного нами дослідження стало визначення та обґрунтування принципів розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників. процесу.

Принципи розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників

Основними вихідними положеннями розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників у дослідженні визначені такі принципи⁴²: функціональної єдності, наступності, неперервності, варіативності, добровільності, відкритості, транснаціональності, дотримання академічної доброчесності.

Принцип функціональної єдності полягає у взаємозв'язку дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників з навчально-дослідницькою й науково-дослідницькою діяльністю здобувачів вищої освіти. Науково-педагогічний працівник зобов'язаний поєднувати викладання, власну дослідницьку діяльність з дослідженнями студентів, аспірантів, докторантів, організовувати наукову роботу здобувачів вищої освіти й моніторити її результати.

Принцип наступності орієнтує викладача на проведення досліджень з урахуванням попередньо набутого досвіду дослідницької діяльності і продовження досліджень з його використанням. Це і продовження дослідження в межах обраного об'єкта з урахуванням попередньо одержаних результатів, і нарощування наукового потенціалу, завдяки чому досягається вищий рівень сформованості компонентів дослідницької компетентності.

Принцип неперервності налаштовує науково-педагогічного працівника на наукову роботу і використання її результатів в освітньому процесі упродовж всієї професійної діяльності. Цей принцип важливий в плані якомога повнішого використання потенційних можливостей формальної, неформальної та інформальної освіти для розвитку дослідницької компетентності. Дотримання цього принципу не дозволяє науково-педагогічному працівнику зупинитись на досягнутому, а після завершення одного дослідження, формулювати тему і ставити мету іншого.

Принцип гнучкості передбачає забезпечення науково-педагогічному працівнику можливості самостійно обирати предмет наукового дослідження, визначати методи і форми організації науково-дослідницької діяльності студентів відповідно до освітніх завдань, за необхідності – уточнювати і коригувати завдання і методи дослідження. З позиції викладачів й осіб, відповідальних за організацію дослідницької діяльності в університеті, цей принцип означає вільний вибір викладачем форми розвитку дослідницької компетентності, відсутність вікових і часових обмежень для тих, хто виконує дослідження.

Варіативність як принцип розвитку дослідницької компетентності проявляється в багатоманітності засобів, способів, організаційних форм і видів наукової роботи, вільному їх виборі і поєднанні науково-педагогічним працівником, зміні тривалості і масштабності дослідницької діяльності, варіювання місцем її проведення та способами представлення одержаних результатів.

Принцип добровільності дозволяє непримусово здійснювати дослідницьку діяльність її суб'єктам. Він скеровує науково-педагогічного працівника на самостійний вибір теми наукового дослідження, спираючись на наукове прогнозування, добровільне визначення часу і тривалості здійснення наукових досліджень, виходячи з особистісних наукових інтересів і можливостей освітнього середовища університету⁴³.

Принцип відкритості передбачає обмін інформацією про хід і результати наукової роботи з іншими науково-педагогічними працівниками, забезпечення гласності науковим здобуткам науково-педагогічного працівника за допомогою різних способів оприлюднення одержаних наукових результатів. Останнім часом цей принцип набув ще однієї важливої характеристики – обміну інформацією про досягнуті результати шляхом публікації статей у виданнях, що входять до наукометричних баз Web of Science та Scopus.

Принцип транснаціональності передбачає посилення впливу світової інтеграції і наукового партнерства на розвиток дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників, зростання академічної мобільності – інтеграційного процесу, що дає змогу тим, хто навчається, а також тим, хто навчає, брати участь у міжнародних дослідницьких програмах.

Вважаємо, що з прийняттям Закону України «Про освіту»⁴⁴ дотримання академічної доброчесності набуває статусу ключового принципу розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників тому, що будь-які види порушень академічної доброчесності зведуть нанівець результати дослідницької діяльності й нанесуть відчутну шкоду іміджу і визнанню викладача у наукових колах.

⁴² Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали); у 2-х частинах / О. Бульвінська та ін.; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с. URL : <https://ihed.org.ua/publications/>

⁴³ Ярошенко О.Г. Теоретичні основи розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Міжнародний науковий журнал «Університети і лідерство»*. 2018. № 1 (5). С. 26–36.

⁴⁴ Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

Етапи розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника

Теоретико-емпіричним шляхом, враховуючи результати аналізу наукових праць, вітчизняних та зарубіжних практик викладацької і наукової діяльності науково-педагогічних працівників та якісні зміни у знаннях, уміннях, цінностях, що сукупно характеризують дослідницьку компетентність науково-педагогічних працівників, ми виокремили шість етапів розвитку дослідницької компетентності. Кожен з них корелює з особистісним науковим ресурсом науково-педагогічного працівника.

Етапи дістали назви:

- пропедевтичний;
- початковий;
- становлення;
- продуктивної реалізації;
- створення наукової школи;
- стагнації.

Перші п'ять послідовно змінюють один одного, тоді як етап стагнації (мінімізації, зниження наукової активності чи призупинення її) може настати після будь-якого з попередніх. Цілком зрозуміло, що цей етап небажаний і необов'язковий.

Пропедевтичний етап розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти

Пропедевтичний етап дістав назву від давньогрецького слова «пропедевтика, що означає попередньо навчаю, готую. Річ утім, що формування дослідницької компетентності фахівця будь-якої галузі розпочинається значно раніше, ніж він приступить до виконання професійних обов'язків. Тому знання, уміння, цінності, що стосуються дослідницької діяльності і були попередньо здобуті особистістю під час навчання у закладі загальної середньої освіти і вищої освіти (початковий (молодший бакалавр) і перший (бакалавр) рівнях) є результатами пропедевтичного етапу розвитку дослідницької компетентності. У вимогах до результатів навчання учнів і студентів на цьому етапі домінує знанневий підхід, формування умінь і цінностей пов'язане з набуттям теоретичних знань та їх практичним використанням у стандартних ситуаціях. Обов'язкове виконання і захист наукових робіт (окрім курсових) тими, хто здобуває вищу освіту на початковому і першому рівнях, не передбачено. Але освітньому процесу властивий вплив на розвиток особистості, формування ключових та предметних компетентностей, тому завдяки дослідницькому методу навчання здобувачі середньої і вищої освіти на початковому і першому рівнях здійснюють дослідження з навчальною метою. Особливо це характерно для вивчення дисциплін природничого циклу. У підсумку здобувачі освіти стають обізнаними з доступними методами досліджень, методикою виконання нескладними дослідженнями. Тобто, відбувається підготовка до дослідницької діяльності у подальшому (повсякденне життя, відповідна галузь професійної діяльності) з використанням набутих пропедевтичних дослідницьких знань й умінь. У частини учнів і студентів вже на цьому етапі формується стійкий інтерес до дослідницької діяльності, задовольнити який учні можуть, працюючи у Малій академії наук (МАН), беручи участь у гуртковій роботі (учні і студенти), олімпіадах тощо. Вже на цьому етапі здобувачі вищої освіти мають змогу цілеспрямовано займатись науковою роботою за спільною з вченим тематикою і досягати в ній конкретних результатів⁴⁵.

Реформування освіти в Україні відбувається під впливом передового зарубіжного досвіду, в результаті чого створюються сприятливі умови і для розвитку дослідницької компетентності. Так нові та оновлені освітні програми для учнів закладів загальної середньої освіти передбачають широке використання дослідницького методу під час виконання навчальних проектів, проведення лабораторних дослідів і практичних робіт, виконання практикумів⁴⁶, проблемних завдань тощо. Таким чином, набуває поширення наукова освіта школярів, мета якої полягає у «навчанні учня мислити як науковець та новатор, ... щоб виплекати нову генерацію науковців, базуючись на певних методиках, методах, формах навчання та навчальному змісті»⁴⁷.

⁴⁵ Концепція та методологія реалізації науково-дослідницької діяльності суб'єктів навчально-виховного процесу університетів : монографія / О.І. Бульвінська та ін.; за ред. О.Г. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2016. 178 с.

⁴⁶ Навчальні програми, підручники та навчально-методичні посібники, рекомендовані МОН. URL : <https://mon.gov.ua/ua/osvita/zagalna-serednya-osvita/navchalni-programi-pidruchniki-ta-navchalno-metodichni-posibniki-rekomendovani-mon>.

⁴⁷ Бабійчук С. Наукова освіта як педагогічний концепт. *Молодь і ринок*. 2018. № 2 (157). С. 60–63.

Таким чином, пропедевтичний етап розвитку дослідницької компетентності якісно змінюється, удосконалюється.

Залучення учнівської молоді до наукової і науково-технічної діяльності передбачено і Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність»⁴⁸:

«1. Держава створює умови для залучення учнівської молоді до наукової і науково-технічної діяльності через систему спеціалізованих загальноосвітніх і позашкільних навчальних закладів, зокрема, наукових ліцеїв і наукових ліцеїв-інтернатів, Малу академію наук України або інші подібні установи позашкільної освіти.

2. Науковий ліцей (науковий ліцей-інтернат) здійснює освітню діяльність, спрямовану на залучення та підготовку учнівської молоді до наукової і науково-технічної діяльності. ...

3. Мала академія наук України організує та забезпечує участь учнівської молоді у дослідницько-експериментальній, науковій, конструкторській, винахідницькій та пошуковій діяльності, сприяє формуванню інтелектуального капіталу нації, вихованню майбутньої наукової зміни»⁴⁹.

У Положенні про науковий ліцей та науковий ліцей-інтернат»⁵⁰ наголошується на необхідності «залучення до освітнього процесу діячів науки»⁵¹

Практика свідчить, що відкриття нових наукових ліцеїв відбувається повільно, тоді як Мала академія наук своєю семидесятирічною діяльністю довела, наскільки у її членів ефективно формується дослідницька компетентність. Про масштабність цієї освітньої системи свідчить той факт, що у її структурі функціонують 64 секції і 12 наукових відділень, у яких талановита молодь досягає високих результатів у різних видах вітчизняних і зарубіжних змагань⁵².

Міністерство освіти і науки України на своєму офіційному сайті інформує користувачів про досягнення української шкільної молоді в рамках діяльності МАН: «Українські школярі – учні Малої академії наук – вибороли 1 золоту, 2 срібні та 2 бронзові медалі на Міжнародній конференції молодих вчених ICYS-2019. Це щорічні індивідуальні змагання з фізики, математики, екології та комп'ютерних наук. На ICYS-2019 Україну представляли 8 учасників, які попередньо перемогли у національному відборі. За умовами конкурсу вони презентували свій дослідницький проект, виконаний під керівництвом педагогічного і наукового кураторів. Крім того, вони мали показати уміння вільно розмовляти англійською і вести науковий діалог цією мовою»⁵³.

Помітною є роль МАН у розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників: «Ключова роль у вихованні юних дослідників належить педагогічним і науково-педагогічним працівникам МАН. На сьогодні загальна кількість педагогів та науковців, що працюють з обдарованими дітьми, становить приблизно 6,5 тис., серед яких близько 1,5 тис. викладачів є кандидатами наук, 300 – докторами наук. До науково-педагогічного складу МАН входять педагоги позашкільних навчальних закладів – 11 %, загальноосвітніх навчальних закладів – 47 %, викладачі вищих навчальних закладів – 42 %»⁵⁴.

Наукова освіта – цим терміном позначають освітній процес, заснований на дослідницькій діяльності школярів. Нині на науковій освіті зосереджена увага програм ЮНЕСКО в галузі науки й освіти, наукова освіта стає характерною рисою нової української школи. Теоретичні і нормативно-правові аспекти наукової освіти розкривають Ю. Гоцуляк, М. Гальченко⁵⁵, Н. Поліхун, І. Сліпухіна, І. Чернецький⁵⁶. Мета наукової освіти школярів – «навчити учня мислити як науковець та новатор... щоб виплекати нову генерацію науковців, базуючись на певних методиках, методах, формах навчання та навчальному змісті»⁵⁷. Особливість наукової

⁴⁸ Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII (із змінами; у редакції від 01.01.2017, підстава № 1774-19, № 1801-19). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.

⁴⁹ Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII (із змінами; у редакції від 01.01.2017, підстава № 1774-19, № 1801-19). Ст. 26. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.

⁵⁰ Про затвердження Положення про науковий ліцей та науковий ліцей-інтернат. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/438-2019-%D0%BF>.

⁵¹ Про затвердження Положення про науковий ліцей та науковий ліцей-інтернат. Загальні положення,8. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/438-2019-%D0%BF>.

⁵² Сайт Малої академії наук України. URL : <http://man.gov.ua/ua>.

⁵³ Сайт Міністерства освіти і науки України. URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/uchni-maloyi-akademiyi-nauk-zdobuli-5-medalej-z-matematiki-informatiki-ta-inzheneriyi-na-mizhnarodnij-konferenciyi-icys-u-malajiziyi>.

⁵⁴ Сайт Малої академії наук України. URL : <http://man.gov.ua/ua>.

⁵⁵ Гоцуляк Ю. В., Гальченко М. С. Наукова освіта в Україні: теоретичний та нормативно-правовий контекст. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. Київ, 2016. № 4. С. 5–11.

⁵⁶ Поліхун Н. І., Сліпухіна І. А., Чернецький І. С. Наукова освіта як інновація в системі освіти України. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. Кропивницький, 2018. Вип. 168. С. 186–189.

⁵⁷ Поліхун Н.І., Сліпухіна І. А., Чернецький І.С. Наукова освіта як інновація в системі освіти України. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. Кропивницький, 2018. Вип. 168. С. 186–189. С. 187.

освіти полягає також у тому, що вчитель стає «наставником, який керує комплексами учнівських досліджень. Кінцевим результатом такого навчання має бути новий тип мислення в учнів, коли наука сприймається як інструмент, засіб для вирішення практичних проблем конкретної людини, сім'ї, міста, держави чи більш глобальних масштабів»⁵⁸.

Н. Поліхун, І. Сліпучіна, І. Чернецький вказують ще одну рису наукової освіти: «наскрізними лініями наукової освіти є такі, що відповідають базисним компонентам наукової діяльності, вони проходять через всі ступені освіти в своєму динамічному розвитку, маючи закономірності, зумовлені віковими особливостями учнів. З урахуванням зазначеної специфіки розбудовується педагогічна система розвитку здібностей до наукової творчості»⁵⁹.

Виходячи із завдань наукової освіти, робимо висновок, що вона реалізує дослідницький підхід у навчанні учнів, тому майбутні вчителі потребують відповідної підготовки до її здійснення, яка не може відбуватись на старому підґрунті. Це означає, що й науково-педагогічні працівники закладів вищої педагогічної освіти мають розширювати коло власної наукової і методичної діяльності, в тому числі й за рахунок завдань, що стоять перед науковою освітою школярів.

Здобувачі вищої освіти початкового і бакалаврського рівнів вищої освіти виконують дослідницькі завдання, передбачені освітніми програмами, за бажанням долучаються до виконання ініціативних досліджень, здебільшого, короткотривалих. Серед досліджень, передбачених навчальним планом, основними є курсові проекти з начальних дисциплін. На пропедевтичному етапі розвитку дослідницької компетентності студенти здійснюють наукові дослідження з навчальною метою та під керівництвом науково-педагогічних працівників, зокрема, студенти хімічних, фізичних, біологічних спеціальностей проводять лабораторні заняття мінідослідження. Така дослідницька діяльність має суб'єктивний характер – здобувачі вищої освіти отримують нові для себе знання, які в науці вже відомі. Окрім цього студенти беруть участь у наукових конференціях, конкурсах студентських наукових робіт, пишуть реферати на конкретні теми з навчальних дисциплін, виконують дослідницькі завдання під час виробничих практик. Кафедри закладів вищої освіти опікуються формуванням наукової еліти із числа студентів і з цією метою організують діяльність наукових гуртків, проблемних груп, наукових лабораторій тощо. Має місце участь студентів у виконанні держбюджетних тем чи наукових проектів спільно з викладачами.

Відтак, закріплюються знання і вміння щодо дослідницької діяльності, сформовані у закладі загальної середньої освіти, відбувається подальше формування складових дослідницької компетентності. Водночас у частини бакалаврів формується стійка мотивація до дослідницької діяльності, яку вони реалізують під час навчання на магістерському рівні.

Початковий етап розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти

Період навчання на магістерському рівні вищої освіти у дослідницькій компетентності науково-педагогічних працівників виокремлюємо як етап започаткування: «Другий (магістерський) рівень вищої освіти відповідає сьомому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає здобуття особою поглиблених теоретичних та/або практичних знань, умінь, навичок за обраною спеціальністю (чи спеціалізацією), загальних засад методології наукової та/або професійної діяльності, інших компетентностей, достатніх для ефективного виконання завдань інноваційного характеру відповідного рівня професійної діяльності»⁶⁰. Під час навчання в магістратурі студенти виконують різноманітну обов'язкову навчально-наукову роботу (підготовка рефератів і доповідей, написання курсових робіт, виконання дослідження за темою магістерської роботи, участь у наукових конференціях тощо), проходять наукову практику. Крім цього, здобувачі вищої освіти беруть участь у науковій роботі кафедр, проблемних груп, наукових гуртків, олімпіадах тощо). Мобільність, що стала невід'ємною рисою вищої освіти, розширює можливості для участі вітчизняних студентів

⁵⁸ Поліхун Н.І., Сліпучіна І. А., Чернецький І.С. Наукова освіта як інновація в системі освіти України. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. Кропивницький, 2018. Вип. 168. С. 186–189.

⁵⁹ Поліхун Н.І., Сліпучіна І. А., Чернецький І.С. Наукова освіта як інновація в системі освіти України. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. Кропивницький, 2018. Вип. 168. С. 186–189. С. 187.

⁶⁰ Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 16.04.2017, підстава № 1958-19). Стаття 5. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

у наукових дослідженнях за міжнародними програмами, зокрема, Програмою ЄС «Еразмус+»⁶¹.

Новим для вітчизняної вищої освіти стала диференціація підготовки здобувачів на магістерському рівні: «Ступінь магістра здобувається за освітньо-професійною або за освітньо-науковою програмою. Обсяг освітньо-професійної програми підготовки магістра становить 90–120 кредитів ЄКТС, обсяг освітньо-наукової програми – 120 кредитів ЄКТС, обсяг освітньо-наукової програми – 120 кредитів ЄКТС. Освітньо-наукова програма магістра обов'язково включає дослідницьку (наукову) компоненту обсягом не менше 30 відсотків»⁶². На відмінну від пропедевтичного етапу розвитку дослідницької компетентності, результатом цього етапу є захист результатів власного наукового дослідження, представленого у формі кваліфікаційної роботи. Таким чином докорінна відмінність цього рівня здобуття вищої освіти від попередніх полягає в тому, що дослідницька діяльність стає унормованою і чітко окресленою. По відношенню до неї дослідницька компетентність є і умовою, і результатом.

Національною рамкою кваліфікацій⁶³, визначено, що для роботи науково-педагогічним працівником необхідно мати ступінь не нижче магістра. Здобуті магістрами знання і вміння, сформовані здатності і цінності щодо дослідницької діяльності знадобляться їм під час виконання посадових обов'язків викладача, якими передбачено обов'язкове виконання наукової роботи.

Вітчизняна практика доводить, що у випускників магістратури непедагогічних спеціальностей виникають труднощі з викладанням у вищій освіті. Це можна пояснити обмеженою кількістю кредитів, відведених навчальним планом на вивчення психолого-педагогічних дисциплін. Аналіз наукових праць показав, що цілеспрямованим дослідженням означеної проблеми займалась С. Вітвицька. За результатами наукового пошуку нею була підготовлена і захищена докторська дисертація на тему «Теоретичні і методичні засади педагогічної підготовки магістрів в умовах ступеневої освіти»⁶⁴. Зосередивши увагу на психолого-педагогічній і методичній характеристиках педагогічної освіти, дослідниця серед основних її складових наголошує на науково-дослідницькій роботі. В моделі педагогічної підготовки магістрів освіти С. Вітвицька передбачає опанування навчальної дисципліни «Методологія і методи педагогічних досліджень»⁶⁵. Нічого не маючи проти наукової новизни і практичного значення проведеного С. Вітвицькою дослідження, зазначимо, що з 2016/2017 н. р. підготовку магістрів розпочато на диференційованій основі, збільшено суттєво частку дослідницької діяльності здобувачів вищої освіти. Відтак, теорія і методика професійної освіти потребують нових досліджень, предметом окремих з них має стати дослідницька діяльність магістрів.

Вивчення зарубіжних практик відкриває перспективи для запозичення ідей зарубіжного передового досвіду розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників. Це стосується і досвіду Великої Британії – світового лідера вищої освіти, де «обов'язковою умовою вступу до програми на звання «магістра філософії» є подання детального плану – пропозиції наукового дослідження, в якому сформульовано тему, визначено об'єкт і методологію дослідження. Ще одна особливість магістратури Великобританії – здобувачами освіти на цьому рівні стають особи, котрі вже мають не тільки вищу освіту, а й практичний досвід роботи викладачем не менше ніж шість років»⁶⁶. Для вітчизняних практик вбачаємо сенс використання головної ідеї цього досвіду при наборі здобувачів вищої освіти зі спеціальності «Педагогіка вищої школи».

⁶¹ Гранти для студентів. URL : <https://erasmusplus.org.ua/erasmus/ka1-navchalna-mobilnist/granti-dlya-studentiv-vipusknikiv-vikladachiv-ta-inshikh-pratsivnikiv.html> <https://erasmusplus.org.ua/>

⁶² Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 16.04.2017, підстава № 1958-19). Стаття 5. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

⁶³ Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011. № 1341. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-n>.

⁶⁴ Вітвицька С.С. Теоретичні і методичні засади педагогічної підготовки магістрів в умовах ступеневої освіти : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Житомир, 2011. 42 с.

⁶⁵ Вітвицька С.С. Теоретичні і методичні засади педагогічної підготовки магістрів в умовах ступеневої освіти : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Житомир, 2011. С. 23.

⁶⁶ Батечко Н. Теоретико-методологічні засади підготовки викладачів вищої школи в умовах магістратури : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2016. 669 с.

*Етап становлення дослідницької компетентності
науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти*

Випускники магістратури, працюючи асистентами чи викладачами, мають право проводити практичні заняття та практику студентів. Для подальшого кар'єрного зростання їм необхідно здобути науковий ступінь доктора філософії. З 2016/2017 навчального року це можливо, ставши здобувачем вищої освіти на третьому, (освітньо-науковому) рівні. Особливістю освітньо-наукового рівня вищої освіти є цілеспрямоване здійснення наукового дослідження з подальшим прилюдним захистом його результатів. Цей рівень вищої освіти передбачає «здобуття особою «теоретичних знань, умінь, навичок та інших компетентностей, достатніх для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіння методологією наукової та педагогічної діяльності, а також проведення власного наукового дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення»⁶⁷.

Для вітчизняної вищої освіти цей етап розвитку дослідницької компетентності відносно новий, і прийшов він на зміну радянській системі підготовки кадрів вищої кваліфікації, яка і після здобуття Україною незалежності ще проіснувала чверть століття, в той час як в зарубіжних практиках сформувався значний позитивний досвід підготовки докторів філософії.

Особливістю розвитку дослідницької компетентності майбутніх докторів філософії в сучасних умовах стало, по-перше, віднесення терміну навчання в аспірантурі до окремого (третього) рівня вищої освіти, освітньо-наукова програми підготовки здобувачів освіти на якому має потужну навчальну складову. Невиконання цієї складової не дозволяє продовжувати наукове дослідження як наступний етап навчання, що завершується захистом дисертації. По-друге, створено реальні умови для інтеграції вищої освіти і науки.

Вітчизняну практику розвитку дослідницької компетентності здобувачів вищої освіти на освітньо-науковому рівні нині модернізовано таким чином, що підготовку докторів філософії можуть здійснювати спільно заклад вищої освіти (виконується освітня складова програми) й наукова установа (виконується наукова складова підготовки). Правила такої підготовки окреслені відповідним Положенням КМУ⁶⁸. Цим Положенням відновлено практику керівництва дисертаційною роботою аспіранта двома вченими. Проте механізм призначення, делегування обов'язків кожному з них та інші роз'яснення відсутні. З цього питання видається перспективним досвід Республіки Казахстан, де аналогічними Положеннями передбачено в обов'язковому порядку призначення двох наукових керівників, причому одного з них – зарубіжного. Наприклад, Казахський медичний університет неперервної освіти окреслює такі вимоги до зарубіжного вченого: «Зарубіжними науковими консультантами докторантів призначаються провідні вчені з вищих навчальних закладів та науково-дослідних організацій далекого і ближнього зарубіжжя. Особа, яка призначається закордонним науковим консультантом докторанта, повинно мати: 1) науковий ступінь (кандидат наук, доктор наук, доктор філософії (PhD), доктор за профілем) або академічну ступінь доктора філософії (PhD), доктора за профілем або ступеня доктора філософії (PhD), доктора за профілем, що відповідає профілю дисертаційного дослідження докторанта, і досвід наукового керівництва; 2) наукові праці з напрямку дисертаційного дослідження докторанта, включаючи публікації в міжнародних наукових журналах, що входять до міжнародних баз Web of Science (Thomson Reuters), Scopus, РИНЦ, Pubmed; 3) постійну позицію в університеті або науковій організації й активно займаються науковими дослідженнями в області спеціалізації докторанта та мають досвід наукового консультування магістрантів, докторантів і / або кандидатів наук. За одним закордонним науковим консультантом в докторантурі закріплюється, як правило, не більше 2-х докторантів, які вступили у даному навчальному році»⁶⁹.

У вітчизняній практиці в основу підготовки здобувачів вищої освіти на освітньо-науковому рівні покладено компетентнісний підхід, кожна позиція якого безпосередньо є або складовою, або умовою розвитку дослідницької компетентності здобувачів цього рівня вищої освіти⁷⁰:

⁶⁷ Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 16.04.2017, підстава № 1958-19). Ст. 5. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

⁶⁸ Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах) : постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. URL : <http://news.yuristonline.com/laws/337656/>

⁶⁹ Положение о научных консультантах/руководителях научно-исследовательской работой докторантов/магистрантов / АО «Казахский медицинский университет непрерывного образования». URL : <http://www.kazmuno.kz>nauka>vnutrennie-normativnye-dokumenty>.

⁷⁰ Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах) : постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. URL :

«оволодіння загальнонауковими (філософськими) компетентностями, спрямованими на формування системного наукового світогляду, професійної етики та загального культурного кругозору в обсязі кредитів ЄКТС відповідно до стандарту вищої освіти;

набуття універсальних навичок дослідника, зокрема, усної та письмової презентації результатів власного наукового дослідження українською мовою, застосування сучасних інформаційних технологій у науковій діяльності, організації та проведення навчальних занять, управління науковими проектами та/або складення пропозицій щодо фінансування наукових досліджень, реєстрації прав інтелектуальної власності в обсязі кредитів ЄКТС відповідно до стандарту вищої освіти;

здобуття мовних компетентностей, достатніх для представлення та обговорення результатів своєї наукової роботи іноземною мовою (англійською або іншою відповідно до специфіки спеціальності) в усній та письмовій формі, а також для повного розуміння іншомовних наукових текстів з відповідної спеціальності в обсязі кредитів ЄКТС відповідно до стандарту вищої освіти».

Законодавство України⁷¹ надає науковим установам право здійснювати підготовку осіб на освітньо-науковому рівні вищої освіти за умови забезпечення виконання освітньої складової такої підготовки. Однак, як свідчить практика, заклади вищої освіти й наукові установи Національної академії наук України та галузевих академій поки-що здійснюють ліцензування освітньо-наукових програм самостійно, не вдаючись до ліцензування спільної підготовки докторів філософії. На наше переконання, об'єднання наукового потенціалу наукової установи й освітнього потенціалу університету, спільна матеріально-технічна база створюють кращі умови для підготовки докторів філософії.

Як було зазначено раніше, у вітчизняній вищій освіті використано ідеєю зарубіжного досвіду щодо диференціації підготовки здобувачів вищої освіти на магістерському рівні. Проте цей підхід не було застосовано до підготовки докторів філософії. У щойно наведеному переліку компетентностей вказано, що всі вітчизняні випускники аспірантури мають бути компетентними в організації та проведенні навчальних занять, тоді як однією з ідей зарубіжного досвіду є розмежування підготовки майбутніх докторів філософії (у заяві на навчання вони вказують вид підготовки – до викладання чи до дослідницької діяльності). Тобто, доктори філософії готуються стати або викладачами, або дослідниками⁷².

У розроблених Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти Критеріях оцінювання якості освітньої програми⁷³ не акцентовано увагу на перспективі працевлаштування випускників (статус викладачем чи дослідником відповідно до здобутої підготовки). Про це свідчить Критерій 10 (підкритерій 10.1.): «Зміст освітньо-наукової програми відповідає науковим інтересам аспірантів (ад'юнктів) і забезпечує їх повноцінну підготовку до дослідницької та викладацької діяльності в закладах вищої освіти за спеціальністю та/або галуззю»⁷⁴. З нашої точки зору, відповідність підготовки докторів філософії підкритерію 10.2: «Наукова діяльність аспірантів (ад'юнктів) відповідає напряму досліджень наукових керівників» спонукає керівників дисертаційних робіт і управлінців, до компетенції яких належить призначення наукових керівників, зважати на це та дотримуватись зазначеної акредитаційної вимоги під час призначення наукових керівників.

За кордоном здобуття вищої освіти на третьому рівні вважають початком відліку академічної кар'єри науково-педагогічного працівника. Вартим уваги з цього приводу видається досвід Німецької університетської асоціації підвищення кваліфікації випускників (UniWiND / GUAT), однією з головних цілей якої є «професіоналізація, інституційне просування дослідників ранньої стадії в Німеччині. З цією метою створені робочі групи, в яких представники університетів-членів обговорюють значущі питання, пов'язані з розвитком дослідників на ранньому етапі та наявними пропозиціями в університетах-членах»⁷⁵. У праці також зазначається, що ця організація також переймається просуванням молодих дослідників, обміном передовою практикою з цього питання, розробкою моделей та концепцій стійкого розвитку дослідників на ранньому етапі, формулюванням конкретних рекомендацій, адресованих зацікавленим у вирішенні цього питання структурам, а також управлінцям університетів.

<http://news.yuristonline.com/laws/337656/>

⁷¹ Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.

⁷² Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали); у 2-х частинах / О. Бульвінська та ін.; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. URL : <https://ihed.org.ua/publications/>

⁷³ Критерії оцінювання якості освітньої програми. URL : <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2019/09/Критерії.pdf>.

⁷⁴ Про затвердження Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 977. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/RE33851?an=1>.

⁷⁵ Competencies of Early-Stage Researchers / Development of a Competency Model. URL : https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2017-UniWiND-Bd6_Englisch_Druck.pdf.

Щорічні звіти ректорів вітчизняних університетів, до яких є вільний доступ в Інтернеті, свідчать, що бажаючих здобувати вищу освіту на освітньо-науковому рівні в університетах не стало менше, порівняно з тим, як це було зі вступом до аспірантури до 2016 року. Але в наукових установах аспірантів поменшало. Зокрема, до наукових установ НАПН України у 2018 році вступило на навчання всього 88 осіб⁷⁶ Це менше, ніж сумарний набір аспірантів у цьому ж році до двох педагогічних до двох закладів вищої педагогічної освіти – Київського університету імені Бориса Грінченка⁷⁷ і Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка⁷⁸.

У підготовленій Організацією європейського економічного співробітництва і розвитку (ОЕСД)У Національній доповіді про стан і розвиток системи освіти Республіки Казахстан у 2017 році зазначено, що в Європейському освітньому просторі намітилась тенденція до перевиробництва докторів філософії і далеко не всі випускники аспірантури влаштовуються на роботу викладачами чи дослідниками⁷⁹. Інформація спонукає до роздумів, оскільки у вітчизняній вищій освіті цей ризик також може проявитись.

Міжнародна організація Eurodoc, заснована з метою сприяння аспірантам і молодим науковцям у їх дослідницькій діяльності, також переймається тим, як «привабити молодь до дослідницької кар'єри та знайти альтернативні методи оцінювання впливу досліджень на розвиток науки і суспільства»⁸⁰. На проведеній організацією у 2018 році конференції акцентувалась увага на тому, що в «докторській підготовці визначальними чинниками є дослідницька доброчесність» і було створено робочу групу з дослідницької доброчесності.

*Етап продуктивної реалізації дослідницької компетентності
науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти*

Четвертий етап розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників – це етап продуктивної реалізації науково-дослідницької компетентності у професійній діяльності. Його ми пов'язуємо з роками праці науково-педагогічного працівника, котрий захистив дисертацію і працює в університеті на посадах доцента, професора, завідувача кафедри. Цей період може відтермінувати чи взагалі не допустити настання етапу стагнації (наукового вигорання), або ж пришвидшити його настання. Вирішальними в цій ситуації є кілька обставин:

- мотивація до наукової діяльності;
- умови для проведення досліджень;
- потреба / відсутність потреби у забезпеченні якості вищої освіти з використанням досягнень науки та організації дослідницької діяльності здобувачів вищої освіти;
- наявність наукового лідера, до школи якого належить чи хоче увійти науково-педагогічний працівник.

Основною формою розвитку дослідницької компетентності на цьому етапі є самоосвіта (інформальна освіта), а стимулом до неї – бажання зростати кар'єрно, задовольняти інтерес до наукової роботи, утвердитись в колективі співробітників, стати прикладом (взірцем) для студентів та ін. Якщо ж науково-педагогічний працівник є представником наукової школи, то тоді на перший план виходить колективний науковий пошук, про що детальніше зазначено в характеристиці наступного етапу.

Окремим напрямком розвитку дослідницької компетентності на етапі продуктивної реалізації наукового потенціалу стає виконання дослідження за темою докторської дисертації. Це може бути як навчання у докторантурі, так і самостійне виконання наукового дослідження з подальшим захистом докторської дисертації.

На етапі продуктивної реалізації дослідницької компетентності урізноманітнюються види і форми діяльності науково-педагогічного працівника – він:

⁷⁶ Звіт про діяльність Національної академії педагогічних наук України у 2018 році. К. : НАПН України, 2019. 394. URL : <https://drive.google.com/file/d/0B6UkMWiy4uKzUJZxMUTwQJiOEkwSINCCFRlajVKdXBOUJd/view>.

⁷⁷ Звіт ректора Київського університету імені Бориса Грінченка за 2018 рік. URL : http://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/zvit_2018n.pdf.

⁷⁸ Звіт про роботу в 2018 році ректора Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка Степаненка Миколи Івановича. URL : <http://pnpu.edu.ua/ua/files/ofinform/zvitrectora2018.pdf>.

⁷⁹ Обзор национальной политики в области образования – Высшее образование в Казахстане 2017 / ОЭСР ; АО «Информационно-аналитический центр». 2017. 352 с. URL : http://iac.kz/sites/default/files/nacionalnyy_doklad_za_2017_god_s_oblozhkami_dlya_sayta.pdf.

⁸⁰ Молоді вчені обговорили на конференції Eurodoc головні проблеми розвитку науково-дослідної кар'єри / сайт Міністерства освіти і науки України. URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/molodi-vcheni-obgovorili-na-konferenciyi-eurodoc-golovni-problemi-rozvitku-naukovodoslidnoyi-karyeri>.

- поєднує навчальну і методичну діяльність з науковою діяльністю в обраній галузі;
- використовує одержані ним та іншими вченими наукові результати в освітньому процесі;
- організовує дослідницьку діяльність здобувачів вищої освіти;
- керує магістерськими і дисертаційними роботами.

На етапі продуктивної реалізації дослідницької компетентності науково-педагогічні працівники можуть проводити фундаментальні дослідження, під якими розуміють «теоретичні та експериментальні наукові дослідження, спрямовані на одержання нових знань про закономірності організації та розвитку природи, суспільства, людини, їх взаємозв'язків»⁸¹, чи прикладні наукові дослідженнями. На відміну від фундаментальних, це «теоретичні та експериментальні наукові дослідження, спрямовані на одержання і використання нових знань для практичних цілей»⁸².

Бажання до кар'єрного і професійного росту спонукає науково-педагогічних працівників брати участь у дослідженнях кафедри за спільною тематикою, готувати заявки на виконання досліджень за міжнародними угодами, для одержання грантів тощо. Щороку МОН України укладає угоди з іншими державами, у межах яких українські вчені спільно із зарубіжними здійснюють наукові дослідження. Серед виконавців цих угод значною є частка науково-педагогічних працівників університетів⁸³.

Висока мотивація до дослідницької діяльності і розвинена дослідницька компетентність сприяють тому, що найуспішніші науково-педагогічні працівники, досягають вагомих наукових результатів, що одержують визнання у державі та за її межами. Їм доручають керувати дисертаційними дослідженнями. За умови сформованості наукового напрямку досліджень, наявності лідерських, організаторських та педагогічних якостей такі науково-педагогічні працівники стають засновниками наукових шкіл.

Етап розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти – створення наукової школи

Створення науково-педагогічним працівником наукової школи – п'ятий, найвищий етап розвитку його дослідницької компетентності. В науковій літературі зустрічаються різні визначення наукової школи, причому до наукових шкіл, що функціонують в університетах, дослідники схильні застосовувати назву «науково-педагогічна школа»⁸⁴. Наукова школа є неформальною спільнотою дослідників різних поколінь на чолі з видатним ученим, об'єднаних спільним підходом до конкретної дослідницької діяльності у певній науковій галузі. Наукову школу характеризують значні наукові результати, авторитет у вітчизняних і зарубіжних наукових колах, офіційне визнання у конкретній галузі знань.

На нашу думку, погляд на наукову школу як «неформальну спільноту дослідників різних поколінь високої наукової кваліфікації на чолі з науковим лідером у певному науковому напрямку, об'єднаних спільними підходами до розв'язання проблем, стилем роботи й мислення, оригінальністю й новизною ідей та методів реалізації дослідницької програми, яка одержала значні наукові результати, здобула авторитет та громадське визнання в даній галузі знань»⁸⁵, відображає основні характеристики, за якими об'єднання наукових однодумців заслуговує на визнання як наукова школа.

До розгляду феномену наукової школи науково-педагогічного працівника⁸⁶ ми підходимо з двох позицій – як явища культури і як осередку наукової думки. Формулюючи визначення наукової школи з першої позиції, дотримуємось думки, що «наукова школа – це напрям у науці. Практика доводить, що поява цього своєрідного явища пролонгована в часі й не залишається непоміченою в науковому середовищі»⁸⁷. З позиції

⁸¹ Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII (із змінами; у редакції від 01.01.2017, підстава № 1774-19, № 1801-19). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.

⁸² Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII (із змінами; у редакції від 01.01.2017, підстава № 1774-19, № 1801-19). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.

⁸³ Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали); у 2-х частинах / О. Бульвінська та ін.; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с. URL : <https://ihed.org.ua/publications/>

⁸⁴ Становлення і розвиток науково-педагогічних шкіл: проблеми, досвід, перспективи: зб. наук. праць / за ред. В. Кременя, Т. Левовицького. Житомир : Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2012. 692 с.

⁸⁵ Наукова школа – феномен науки. URL : https://logos-ukraine.com.ua/project/index.php?load=edu_shools_fenomen.html&project=nued2.

⁸⁶ Ярошенко О.Г., Блажко О.А. Дослідницький потенціал наукової школи вченого: становлення, розвиток, здобутки. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. Житомир, 2018. Вип. 4 (95). С. 243–247. URL : https://visnyk.zu.edu.ua/pdf/visnyk95_pedagog.pdf.

⁸⁷ Ярошенко О.Г., Блажко О.А. Дослідницький потенціал наукової школи вченого: становлення, розвиток, здобутки. *Вісник*

осередку наукової думки, наукова школа є концентрацією дослідницької діяльності навколо спільної ідеї, що реалізується різновіковою науковою спільнотою, «в якій наукові ідеї засновника школи сприймаються і розвиваються послідовниками. Одержані науковою школою результати послідовники та їхні учні поширюють широкому науковому загалу, впроваджують в освітньому процесі»⁸⁸.

До наукової школи входять дослідники різної наукової кваліфікації та різних вікових груп. Наукову школу представляють:

- засновник школи (науковий лідер);
- його послідовники;
- учні послідовників.

Практика багата прикладами не лише трьох-, а й чотирьохсходинкового складу наукових шкіл:

- засновник наукової школи (1);
- його послідовники (2);
- учні послідовників (3);
- учні учнів послідовників (4).

Створення такої школи є видатним колективним досягненням науково-педагогічних працівників, які підтримують і наслідують ідеї свого лідера. Найчастіше у складі наукової школи перебувають науково-педагогічні працівники, котрі захистили дисертаційні роботи під керівництвом / консультуванням засновника школи. Окрім них, у наукової школи завжди є аспіранти і докторанти. Цей своєрідний симбіоз досвідченості і молоді запозятості відіграє непересічну роль у підготовці молодих учених. Тобто, розвиваючись, наукова школа продукує не лише нове знання, а й готує молоду наукову еліту держави. Звідси стає зрозумілим і прийнятним трактування наукової школи Л. Зеленською: «В ідеалі наукова школа – це колективний ієрархічний організований розум, що концентрує досвід декількох поколінь. На практиці вона уособлює найяскравіший прояв колективної форми творчості під безпосереднім ідейним і практичним керівництвом визнаного ученого й вчителя, який живить цей колектив науковими ідеями і визначає зміст і методи наукових досліджень»⁸⁹.

На результатах колективної дослідницької діяльності наукової школи позначається груповий ефект, і науковий результат школи завжди перебільшує механічну суму індивідуальних досягнень.

В Україні наукові школи почали формуватися в 30-х рр. ХХ ст., на які припадає розвиток фундаментальної науки. Нині кожна наукова галузь має свої наукові школи, поширеними стають науково-педагогічні школи, які формуються і діють у закладах вищої освіти, а їхніми лідерами є видатні і знані у наукових та педагогічних колах науково-педагогічні працівники. Науковий талант керівника такої школи будучи підкріпленим педагогічним талантом й особистими якостями, формує колектив однопумців, які уміють виявляти й успішно розв'язувати актуальні наукові проблеми.

«Унікальність наукової школи вченого, який працює науково-педагогічним працівником, полягає в тому, що вона є дієвою формою організації науки в університетах й виконує такі основні функції:

- продукує ідеї, одержує нові знання, що стосуються як досліджуваної наукової галузі, так і впровадження результатів дослідницької діяльності в освітній процес;
- пропагує наукові досягнення школи в Україні і за її межами; здійснює підготовку докторів філософії й докторів наук;
- налагоджує конструктивні стосунки з представниками інших наукових шкіл;
- дбає про впровадження одержуваних науковою школою результатів;
- береже традиції і примноження цінності, притаманні науковій школі, піклується про наукову зміну»⁹⁰.

Науковій школі як колективній формі творчості в науці притаманні спільність інтересів, творчий колективний пошук наукової істини, самоорганізованість.

Кожна наукова галузь має наукові школи. У педагогіці сформувалась й успішно розвивається наукова

Житомирського державного університету імені Івана Франка. Житомир, 2018. Вип. 4 (95). С. 243–247. URL : https://visnyk.zu.edu.ua/pdf/visnyk95_pedagog.pdf.

⁸⁸ Ярошенко О.Г., Блажко О.А. Дослідницький потенціал наукової школи вченого: становлення, розвиток, здобутки. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. Житомир, 2018. Вип. 4 (95). С. 243–247. URL : https://visnyk.zu.edu.ua/pdf/visnyk95_pedagog.pdf.

⁸⁹ Зеленська Л.Д. Наукова школа: сутність та етапи становлення URL : http://www.rusnauka.com/10_NPE_2008/Pedagogica/27756.doc.htm.

⁹⁰ Ярошенко О.Г., Блажко О.А. Дослідницький потенціал наукової школи вченого: становлення, розвиток, здобутки. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. Житомир, 2018. Вип. 4 (95). С. 243–247. С. 24. URL : https://visnyk.zu.edu.ua/pdf/visnyk95_pedagog.pdf.

школа Н.М. Буринської (1927–2017рр.). почесного академіка НАПН України, доктора педагогічних наук, професора, Заслуженого вчителя України. «Науковий потенціал вченого, навколо якого сформувалась наукова школа, забезпечує розв'язання актуальних питань теорії і методики навчання хімії, в тому числі змісту середньої хімічної освіти, диференціації навчання, контролю освітніх результатів, підручникотворення. Наукова школа Н.М. Буринської налічує п'ятнадцять докторів і двадцять п'ять кандидатів педагогічних наук. Ніна Миколаївна була першим і тривалий час єдиним доктором педагогічних наук з теорії і методики навчання хімії в Україні. Формування за роки незалежності потужної наукової школи Н.М. Буринської в галузі теорії і методики навчання хімії стало видатною подією освітньо-наукової дійсності. Школа працює в двох напрямках – розробки змісту і структури хімічної освіти в середній школі й обґрунтування теоретичних основ методичної підготовки майбутніх учителів хімії. Кожен із захищених нею докторів педагогічних наук своїми ідеями і здобутками сприяють розвитку наукової школи Вчителя, а всі разом вони забезпечують загальну середню освіту сучасною компетентнісно орієнтованою методикою навчання хімії, формують нові погляди на зміст хімічної освіти і її якість»⁹¹.

Нині університети почали більше дбати про визнання, підтримку і поширення результатів, досягнутих науковими школами, заснованими науково-педагогічними працівниками університети. Із цією метою кожен заклад вищої освіти розробляє Положення про наукову школу. Ми проаналізували кілька положень⁹² і дійшли висновку про відсутність єдиних підходів і чітких критеріїв для визнання дослідницької спільноти як наукової школи, без яких важко робити співставлення результатів, досягнутих різними науковими школами, а, отже, й поширювати їхні наукові здобутки на науковий загал.

Між тим у Республіці Білорусь склався позитивний досвід визнання наукових шкіл. Так, у розробленому Брестським державним університетом імені О.С. Пушкіна Положенні «Про науково-педагогічну школу», зазначається: «Головною функцією школи є проведення наукових досліджень, створення інноваційного продукту, підготовка наукових кадрів і «навчання творчості» молодих вчених, які до неї входять»⁹³. Визнання наукової школи здійснюється прийняттям відповідного рішення Радою університету. Прийняттю рішення передують реєстрація кваліфікаційної карти і відомостей про наукову школу. Заслугує на увагу міжнародно визнаний документ ОЕСР Посібник Фраскати (Frascati Manual) Наведені в ньому рекомендації по збору та підготовці статистичних даних про дослідження і експериментальний розвиток (R&D) для оцінювання досконалості досліджень включають критерії новизни, креативності, систематичності, відтворюваності, якими цілком можна скористатись для визнання наукових спільнот як наукових шкіл⁹⁴.

Отже, на підставі аналізу вітчизняних та зарубіжних практик створення і функціонування наукових шкіл є підстави для таких висновків:

- наявність наукових шкіл учених, котрі працюють в університеті науково-педагогічними працівниками, – соціально необхідна потреба, детермінована розвитком науки в університеті. Дієздатний потужний дослідницький потенціал наукової школи формується завдяки ідеям і досягненням лідера школи та його учнів. Згуртованість навколо спільних ідей засновника школи приносить вагомі наукові й науково-освітні результати»⁹⁵;
- відсутність чітких і спільних для різних закладів вищої освіти критеріїв щодо визнання наукових шкіл та оцінювання їхнього наукового внеску не сприяє як їх розвитку, так і поширенню досягнутого школою в освітньо-науковому середовищі університетів;
- назріла потреба скористатись зарубіжним досвідом з розроблення відповідного документа, який би слугував спільною основою для визначення якості наукової роботи на індивідуальному рівні та на рівні наукової школи.

⁹¹ Становлення і розвиток науково-педагогічних шкіл: проблеми, досвід, перспективи : зб. наук. праць / за ред. В. Кременя, Т. Левовицького. Житомир : Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2012. 692 с. С. 245.

⁹² Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали); у 2-х частинах / О. Бульвінська та ін.; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. URL : <https://ihed.org.ua/publications/>

⁹³ О научно-педагогической школе : положение от 18.03.2013 № 252, утверждено ректором Брестского государственного университета имени А.С. Пушкина 18.03.2013. 7 с. URL : <http://www.brsu.by/science/nauchnaya-deyatelnost#vypoln>.

⁹⁴ Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development. The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities. Paris : OECD Publishing, 2015. 400 p. URL : www.oecd.org/publications/frascati-manual-2015-9789264239012-en.htm.

⁹⁵ Ярошенко О.Г., Блажко О.А. Дослідницький потенціал наукової школи вченого: становлення, розвиток, здобутки. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. Житомир, 2018. Вип. 4 (95). С. 243–247. URL : https://visnyk.zu.edu.ua/pdf/visnyk95_pedagog.pdf.

Період стагнації

Стагнація (у перекладі з латинської «зупиняти») трактується як застій у якомусь процесі. Щодо розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників, вона проявляється в тому, що науково-педагогічний працівник втрачає інтерес до дослідницької діяльності, перестає цікавитись здобутками конкретної наукової галузі, сповільнюються і можуть призупинитись його власні дослідження. Періодичність настання і тривалість стагнації у розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника залежить від різних об'єктивних і суб'єктивних чинників. Відтермінувати чи не допустити це небажане явище науково-педагогічним працівникам допомагає сприятливе для дослідницької діяльності освітньо-наукове середовище університету.

Розроблення технології розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників та приклади на її підтвердження

Постановою Кабінету Міністрів України (2019)⁹⁶ одним із завдань підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників визначено «удосконалення раніше набутих та/або набуття нових компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань з урахуванням вимог відповідного професійного стандарту (у разі його наявності)»⁹⁷. Поставлене завдання можна виконувати двома способами:

- у довільно вибраній науково-педагогічним працівником формі / формах (назвемо це спонтанною технологією);
- технологічно – за відповідним чином спроектованою технологією.

Спонтанна технологія базується на тому, що «Людина сама ставить перед собою мету самоосвіти в певній галузі. Ця мета визначає подальші кроки, пошук засобів для реалізації мети, самостійність в постановці завдань і вирішення їх»⁹⁸, тому її можна віднести до локальних технологій. Зважаючи на роль науки у діяльності сучасних університетів⁹⁹, для розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників більш прийнятним і перспективним є другий спосіб. В обох випадках науково-педагогічний працівник повинен здійснити самоаналіз актуального рівня розвитку своїх дослідницьких якостей, щоб пересвідчитись у їхній достатності для початку входження у технологічний процес відповідно до поставленої мети.

Для здійснення самоаналізу корисним може ознайомлення із досвідом Сполученого Королівства зі створення та використання Рамки розвитку дослідника¹⁰⁰. «Рамка розвитку дослідника призначена для дослідників, які планують та оцінюють свій професійний розвиток; керівників та супервізорів для підтримки розвитку дослідників; фахівців з кадрових ресурсів. За допомогою зазначеного документа дослідники можуть визначати власні сильні/слабкі сторони і відповідно до цього встановлювати пріоритети для особистого та кар'єрного розвитку»¹⁰¹.

На сьогодні в наукових джерелах формулювання терміну «технологія розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника» не зустрічається. Між тим, технологічний підхід з роками набуває все більшого поширення у різних наукових галузях, включаючи педагогічну. Це підводить до думки, що назріла потреба у введенні в обіг поняття «технологія розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника». З цією метою було піддано ретроспективному аналізу тлумачення усталеного нині в педагогіці терміну «педагогічна технологія». Було з'ясовано, що це відносно новий педагогічний термін, словникові значення якого беруть відлік від 70-років ХХ ст., коли термін «технологія», який до цього використовувався лише в техніці, було уведено у науковий і практичний обіг. Аналіз наукових праць (В. Беспалько¹⁰², М. Кларін¹⁰³, Г. Селевко¹⁰⁴, Ф. Янушкевич¹⁰⁵ та інші) показав, що загалом педагогічні технології вчені трактують як інструментарій досягнення дидактичної мети, характерними ознаками якого є: попереднє планування, розроблення нових чи удосконалення існуючих методів і форм діяльності організаторів та виконавців технологічного процесу, управлінських дій осіб, відповідальних за виконання технологічних функцій

У загальному сенсі, згідно з визначеннями, сформульованими дослідниками у ХХ столітті, ми зробили висновок, що *технологія – це своєрідний виробничо-технологічний процес з гарантованим результатом, одержаним у визначені терміни.*

⁹⁶ Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-п>.

⁹⁷ Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-п>.

⁹⁸ Педагогічні технології в підготовці вчителів : навчальний посібник / кол. авторів ; за ред. І.Ф. Прокопенка. 3-є вид., допов. і переробл. Харків : ХНПУ, 2018. С. 84.

⁹⁹ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 16.04.2017, підстава № 1958-19). Ст. 53. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

¹⁰⁰ Драч І. Філософський аналіз практики дослідницького врядування в університетах Великої Британії. *Міжнародний науковий журнал «Університети і лідерство»*. 2018. № 2 (6). С. 45–57.

¹⁰¹ Драч І. Філософський аналіз практики дослідницького врядування в університетах Великої Британії. *Міжнародний науковий журнал «Університети і лідерство»*. 2018. № 2 (6). С. 45–57. С. 51.

¹⁰² Слагаемые педагогической технологии. М. : Педагогика, 1989. 192 с.

¹⁰³ Кларин М.В. Педагогические технологии в учебном процессе (Анализ зарубежного опыта). М. : Знание, 1989. 78 с.

¹⁰⁴ Кларин М.В. Педагогические технологии в учебном процессе (Анализ зарубежного опыта). М. : Знание, 1989. 78 с.

¹⁰⁵ Янушкевич Ф. Технология обучения в системе высшего образования / пер. с польск. О.В. Долженко. М. : Высш. школа, 1986. 235 с.

Сучасні дослідники дотримуються близьких зі своїми попередниками поглядів на суть цього феномену. Так, А. Вітченко¹⁰⁶ під педагогічною технологією розуміє «системний метод створення, застосування й визначення всього процесу навчання та засвоєння знань з урахуванням технічних і людських ресурсів та їх взаємодії, який ставить своїм завданням оптимізацію освіти»¹⁰⁷. Ми підтримуємо С. Вітвицьку¹⁰⁸ і Г. Селевко¹⁰⁹, котрі, трактують технологію як змістове узагальнення, в якому можна виокремити такі складники:

- науковий (технологія є складовою педагогічної науки або наукою, предметом дослідження якої виступають раціональні способи організації навчання);
- процесуально-описовий (технологія виступає в ролі алгоритму навчального процесу, описаного відповідним чином);
- процесуально-дійовий (технологією передано реальний процес, перебіг якого відбувається завдяки різноманітним інтелектуальним, експериментальним, практичним діям науково-педагогічних працівників та осіб, відповідальних за реалізацію технології).

Нашу увагу привернуло формулювання терміну «технологізація», запропоноване А. Зельницьким, О. Заболотним, Л. Левицькою¹¹⁰. На думку цих авторів, технологізація «являє собою процес теоретичного розроблення і практичного застосування сукупності певних педагогічних технологій, спрямований на досягнення встановленого рівня сформованості визначених компетентностей здобувачів освіти шляхом вибору та впровадження в освітню діяльність відповідних методів, засобів та організаційних форм, що мають гарантувати досягнення заздалегідь спланованих результатів навчання через чітко визначену послідовність дій. З використанням педагогічної технології мінімізуються довготривалі педагогічні пошуки та експерименти у власній практичній діяльності, а застосовується ретельно продумане та попередньо проаналізоване проектування освітнього процесу, в якому належне місце посідає взаємодія суб'єктів навчання»¹¹¹.

Критеріями технологічності того чи іншого цілеспрямовано здійснюваного процесу розвитку найчастіше виступають:

- концептуальність, діагностичність і прогностичність результатів;
- економічність (як мірило ефективності використання часу і матеріальних ресурсів);
- алгоритмізованість і цілісність, варіативність і гнучкість, гарантованість одержання запланованих результатів в межах запланованого часу.

З останніх праць вітчизняних учених, присвячених педагогічним технологіям, варто відзначити колективну працю О. Іонової, В. Євдокимова, В. Лозової, В. Попової І. Прокопенка, А. Троцько «Педагогічні технології в підготовці вчителів»¹¹², у якій узагальнено розтлумачено технологію як «опис, з одного боку, майстерно здійсненої професійної діяльності, а з іншого — досконалої, оптимально організованої»¹¹³. Стосовно педагогічної діяльності під технологією автори розуміють «сукупність науково обґрунтованих способів організації педагогічної діяльності, здійснення яких приводить до оптимального розв'язання поставлених задач»¹¹⁴. Авторський колектив поділяє погляди Г. Селевко¹¹⁵ на структуру технології і її складові.:

1. Концептуальна частина (короткий опис ідей, гіпотез, принципів, які допомагають її розумінню).
2. Змістова частина (цілі навчання, обсяг і характер змісту освіти).
3. Процесуальна частина – технологічний процес (організація навчального процесу, способи пізнавальної діяльності учнів, методи і форми роботи вчителя, діагностика навчального процесу).

¹⁰⁶ Вітченко А.О. Сучасні підходи до технологізації вищої освіти. *Військова освіта*. 2013. № 1. С. 48–58. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vios_2013_1_8.

¹⁰⁷ Вітченко А.О. Сучасні підходи до технологізації вищої освіти. *Військова освіта*. 2013. № 1. С. 48–58. С. 51. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vios_2013_1_8.

¹⁰⁸ Вітвицька С.С. Основи педагогіки вищої школи : метод. посіб. К. : Центр навчальної літератури, 2003. 316 с.

¹⁰⁹ Селевко Г.К. Современные образовательные технологии : учебное пособие. М. : Народное образование, 1998. 256 с.

¹¹⁰ Зельницький А., Заболотний О., Левицька Л. Технологізація освітнього процесу вищих військових навчальних закладів. *Військова освіта*. 2018. № 1 (37). С. 114–124.

¹¹¹ Зельницький А., Заболотний О., Левицька Л. Технологізація освітнього процесу вищих військових навчальних закладів. *Військова освіта*. 2018. № 1 (37). С. 114–124. С. 121.

¹¹² Педагогічні технології в підготовці вчителів : навчальний посібник / кол. авторів ; за ред. І.Ф. Прокопенка. 3-є вид., допов. і переробл. Харків : ХНПУ, 2018. 457 с. URL : <http://dspace.hnpu.edu.ua/handle>.

¹¹³ Педагогічні технології в підготовці вчителів : навчальний посібник / кол. авторів ; за ред. І.Ф. Прокопенка. 3-є вид., допов. і переробл. Харків : ХНПУ, 2018. 457 с. С. 78. URL : <http://dspace.hnpu.edu.ua/handle>.

¹¹⁴ Педагогічні технології в підготовці вчителів : навчальний посібник / кол. авторів ; за ред. І.Ф. Прокопенка. 3-є вид., допов. і переробл. Харків : ХНПУ, 2018. 457 с. С. 84. URL : <http://dspace.hnpu.edu.ua/handle>.

¹¹⁵ Селевко Г.К. Современные образовательные технологии : учебное пособие. М. : Народное образование, 1998. 256 с.

4. Програмно-методичне забезпечення (навчальні плани і програми, навчальні і методичні посібники, засоби навчання і діагностики).

5. Професійний компонент (відображення залежності успішності функціонування і відтворення спроектованої педагогічної технології від рівня педагогічної майстерності вчителя)»¹¹⁶.

Ми вбачаємо в цьому системний підхід до відображення суті технології. В плані нашого дослідження значущими є погляди авторів аналізованої праці О. Іонової, В. Євдокимова, В. Лозової, В. Попової І. Прокопенка, А. Троцько на єдність і взаємозв'язок змістового і процесуального компонентів, а також вимоги до програмно-методичного забезпечення, яка має бути науковим, технологічним, достатньо повним, реально затребуваним. У підсумку автори наголошують, що педагогічна технологія – «не механічний, раз і назавжди заданий процес з незмінним виходом, а організаційно-змістовна структура, що визначає напрямок взаємодії педагога і учнів при нескінченій багатоманітності підходів і відносин. Педагогічна технологія - це не інструкції і рецепти, а принципи практичного втілення закономірностей формування особистості»¹¹⁷.

Порівняльний аналіз наукових джерел і праць, опублікованих у XXI столітті, підкріплений результатами вивчення кращих вітчизняних і зарубіжних практик сучасності щодо професійного розвитку науково-педагогічних працівників дозволив здійснити подальший розвиток педагогічного поняття «технологія» за рахунок уведення в обіг терміну «технологія розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників», під якою розуміємо науково-обґрунтований, чітко спланований, інформаційно й матеріально забезпечений процес, що відповідно до поставленої мети гарантовано приводить до запланованого результату.

Порівнявши розглянуті вище погляди на технологію, а також враховуючи думку С. Криштоф¹¹⁸, Ю. Лавриш¹¹⁹, С. Рик¹²⁰ щодо цього феномену, ми визначили матричну структуру технології розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників, до складу якої увійшли:

- цільові орієнтири;
- прогнозований результат;
- конструктор форм і методів досягнення запланованого;
- хронотоп функціонування технології.

Цільові орієнтири – це сукупність внутрішніх і зовнішніх мотивів, задля реалізації яких розробляється технологія.

Прогнозований результат – опрідметнена мета участі науково-педагогічного працівника в технологічному процесі. Він залежить від виду дослідницької діяльності і характеризується конкретним ступенем наукової новизни.

Конструктор форм і методів досягнення запланованого містить опис організаційних форм, видів засобів і методів, що задіяні в технологічному процесі.

Хронотоп – це просторові й часові межі розвитку дослідницької компетентності з використанням конкретної технології.

Обґрунтовану у дослідженні технологію розвитку дослідницької компетентності ми назвали комплексною, виходячи з того, що «комплекс – сукупність предметів, пристроїв, програм, явищ, дій, властивостей, що становлять одне ціле»¹²¹. Вона характеризується сукупністю трьох стадій, на яких відбувається розвиток дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників. Скорчене позначення технології: **технологія А-Д-НШ**, де:

- **А** – навчання в аспірантурі;
- **Д** – навчання в докторантурі;

¹¹⁶ Педагогічні технології в підготовці вчителів : навчальний посібник / кол. авторів ; за ред. І.Ф. Прокопенка. 3-є вид., допов. і переробл. Харків : ХНПУ, 2018. 457 с. С. 84. URL : <http://dspace.hnpu.edu.ua › handle>.

¹¹⁷ Педагогічні технології в підготовці вчителів : навчальний посібник / кол. авторів ; за ред. І.Ф. Прокопенка. 3-є вид., допов. і переробл. Харків : ХНПУ, 2018. 457 с. С. 87. URL : <http://dspace.hnpu.edu.ua › handle>.

¹¹⁸ Криштоф С.Д. Теоретичні аспекти педагогічної технології. *Наукові записки Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова*. Серія : Педагогічні та історичні науки. Київ, 2013. Вип. 112. С. 93–99. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzped_2013_112_16.

¹¹⁹ Лавриш Ю.Е. Особливості організації науково-дослідницької діяльності студентів вищих навчальних закладів. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Серія: Філологія. Педагогіка. Київ, 2013. Вип. 2. С. 72–76. URL : http://nbuv.gov.ua/jpdf/vntufil_2013_2_13.pdf.

¹²⁰ Рик С. Єдність навчального процесу і наукового пошуку – головний пріоритет університету. *Рідна школа*. 2008. № 10. С. 9–13.

¹²¹ Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ: Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. С. 561.

- **НШ** – створення науково-педагогічним працівником наукової школи.

Результати розвитку дослідницької компетентності на кожній із технологічних стадій та критерії для їх визначення наведено в таблиці 1.

Таблиця 1
Характеристика поетапних результатів розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників

Складові технології	Стадія розвитку дослідницької компетентності НПП	Прогнозований результат	Критерій
А	Здобуття ступеня доктора філософії особами, зарахованими до закладу вищої освіти(наукової установи) з цією метою	«оволодіння методологією наукової діяльності, а також проведення власного наукового дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення» (Закон України «Про вищу освіту. Ст. 5)	«Публічний захист наукових досліджень у формі дисертації» (Закон України «Про вищу освіту. Ст.6)
Д	здобуття ступеня доктора наук особами, зарахованими або прикріпленими до закладу вищої освіти (наукової установи) з цією метою	«набуття компетентностей з розроблення і впровадження методології та методики дослідницької роботи, створення нових системоутворюючих знань та/або прогресивних технологій, розв'язання важливої наукової або прикладної проблеми, яка має загальнонаціональне або світове значення» (Закон України «Про вищу освіту. Ст. 5»	Публічний захист наукових досягнень у формі дисертації, або опублікованої монографії, або сукупності статей (Закон України «Про вищу освіту. Ст. 6)
НШ	Створення наукової школи	Напрямок в науці, що з'явився внаслідок колективної наукової діяльності засновника школи, його послідовників, учнів послідовників	Національне і світове визнання досягнень наукової школи

Хронотоп розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічного працівника в межах кожної стадії довільний. Наразі в аспірантуру можуть вступати як вчорашні випускники магістратури, так і досвідчені викладачі зі стажем викладацької діяльності. Те ж саме стосується решти стадій. Особистісні риси, професіоналізм кожного науково-педагогічного працівника при впровадженні технології привносять свої творчі елементи і роблять невизначеним хронотоп застосування технології.

Умовами, що сприяють реалізації технології А-Д-НШ є:

- різноманітність позитивних мотивів до здійснення наукової роботи;
- систематичне використання результатів наукових досліджень (у тому числі особистих) в освітньому процесі;
- наявність в освітньо-науковому середовищі університету засобів розвитку дослідницької компетентності, високий науково-педагогічний потенціал університету.

Порядком підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вітчизняних закладах вищої освіти (наукових установах)¹²² визначено, що переважна більшість здобувачів наукового ступеня доктора філософії проходять підготовку в аспірантурі. Поза аспірантурою вона також передбачена, але для обмеженого кола осіб – лише тих, хто має досвід роботи викладачем та активно займаються дослідницькою діяльністю в університеті (науковій установі) де функціонує аспірантура за тематикою їх досліджень.

«Наукова складова освітньо-наукової програми передбачає проведення власного наукового дослідження під керівництвом одного або двох наукових керівників та оформлення його результатів у вигляді дисертації¹²³ Окрім зазначеного передбачено «набуття універсальних навичок дослідника (усна та письмова презентація результатів власного наукового дослідження, застосування сучасних інформаційних технологій у

¹²² Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/>

¹²³ Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/>

науковій діяльності»¹²⁴. Як зазначено в таблиці 2.1, результатом першої стадії має бути захист дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Хоча Порядком підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах)¹²⁵ і передбачено призначення двох наукових керівників, у вітчизняній практиці це не реалізується. Між тим, досвід Республіки Казахстан (підготовку докторів філософії розпочато з 2010 року) свідчить про обов'язкове призначення двох наукових керівників, причому одного з них – зарубіжного (про це ми вже зазначали вище).

Аналізуючи зарубіжний досвід, О. Фаст¹²⁶ дійшла висновку, що на цій стадії науковому керівництву надається постійна увага. Дослідниця зазначає, що «у працях зарубіжних вчених-педагогів на сьогодні спостерігається актуалізація питань щодо цілісного осмислення явища наукового керівництва та його ролі у формуванні нового покоління молодих науковців, розкриттю теоретичних та прикладних аспектів вироблення ефективної моделі наукового керівництва»¹²⁷.

У зарубіжних практиках основними напрямками співпраці з аспірантами є:

«надання допомоги в опублікуванні наукових праць здобувача наукового ступеня;

активна участь у генеруванні ідей, гіпотез наукової роботи;

удосконалення методології наукового дослідження;

спільна робота над апробацією результатів дослідження, участь у наукових заходах (конференції, семінари тощо);

співпраця у написанні грантів, наукових проектів»¹²⁸.

На першій стадії технології розвитку дослідницької компетентності більшість наукових керівників виконують подвійну роль – викладача і наукового наставника, що може спричинити проблему. «Одним із важливих аспектів цієї проблеми є те, що наставництво і викладання суттєво різняться, однак, на думку М. Джонса, науковим керівникам часто не вистачає розуміння цих відмінностей. На нашу думку, розв'язанню зазначеного протиріччя сприяє розроблення зарубіжними вченими Л. Хяат та П. Вільямс компетентнісної моделі наукового керівництва»¹²⁹.

Для того, щоб технологія розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників сприймалась цілісно, в ній мають бути передбачені форми, методи і засоби, забезпечені умови послідовного розвитку дослідницької компетентності на всіх стадіях технологічного процесу. Приклад практичного втілення технологічного процесу у підготовку докторів філософії демонструє Інститут вищої освіти НАПН України. Тут здійснюють підготовку здобувачів ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 – Освітні, педагогічні науки на двох освітньо-науковими програмами – «Політика і лідерство у вищій освіті» та «Викладання і навчання у вищій освіті»¹³⁰. Щоб досягти запланованого результату, Інститутом проведено такі організаційні дії: розроблено Положення про організацію освітнього процесу в Інституті вищої освіти НАПН України, Положення про реалізацію учасниками освітнього процесу права на академічну мобільність, створено сучасне інформаційне й навчально-методичне забезпечення освітньої діяльності. До проведення занять та наукового керівництва аспірантами залучені відомі в Україні та за її межами вчені. Відділ аспірантури вибудував освітньо-науковий процес, запропонувавши сучасні форми організації самостійної роботи здобувачів наукового ступеня доктора філософії та контролю й оцінювання результатів навчання на компетентнісній основі з широким застосуванням ІКТ. Тобто, за такої організації підготовки докторів філософії перша стадія технології розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників чітко спланована, свідченням її високої результативності є екзаменаційні оцінки, звіти про освітню і наукову діяльність, публікаційна активність здобувачів вищої освіти на освітньо-науковому рівні.

¹²⁴ Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах). URL : [https://zakon.rada.gov.ua > laws > show >](https://zakon.rada.gov.ua> laws > show >)

¹²⁵ Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах). URL : [https://zakon.rada.gov.ua > laws > show >](https://zakon.rada.gov.ua> laws > show >)

¹²⁶ Фаст О. Ефективність наукового керівництва як чинник забезпечення якості докторської освіти: європейський контекст. *Молодь і ринок*. 2018. № 1 (156). С. 42–46.

¹²⁷ Фаст О. Ефективність наукового керівництва як чинник забезпечення якості докторської освіти: європейський контекст. *Молодь і ринок*. 2018. № 1 (156). С. 42–46. С. 43.

¹²⁸ Фаст О. Ефективність наукового керівництва як чинник забезпечення якості докторської освіти: європейський контекст. *Молодь і ринок*. 2018. № 1 (156). С. 42–46. С. 43.

¹²⁹ Фаст О. Ефективність наукового керівництва як чинник забезпечення якості докторської освіти: європейський контекст. *Молодь і ринок*. 2018. № 1 (156). С. 42–46. С. 44.

¹³⁰ Аспірантура. Інститут вищої освіти НАПН України. URL : <https://ihed.org.ua/education/aspirantura/>

Друга стадія технології розвитку дослідницької компетентності якісно відмінна від підготовки докторів філософії в аспірантурі організацію. По-перше, в ній відсутня освітня складова, по-друге відтепер до докторантури можуть вступати ті, хто вже має ґрунтовні наукові напрацювання за темою дисертації, тому навчання в докторантурі передбачає « завершення роботи над науковими дослідженнями та оформлення їх результатів та/або для підготовки публікацій до захисту для здобуття ступеня доктора наук особа має право вступити до докторантури закладу вищої освіти (наукової установи)»¹³¹.

Оскільки «перебування в докторантурі не є обов'язковою умовою для подання наукових досягнень до спеціалізованої вченої ради та подальшого їх публічного захисту для здобуття ступеня доктора наук»¹³² друга технологічна стадія розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників відбувається в умовах інформальної освіти, а основне технологічне навантаження стосується докторанта і його наукового консультанта. Проте це ніскільки не нівелює її організацію і перебіг, а навпаки, посилює відповідальність докторанта й наукового консультанта за хід і результати навчання в докторантурі.

Третя стадія технології розвитку дослідницької компетентності пов'язана із започаткуванням та продуктивною діяльністю наукової школи. Щоб ця стадія мала результат, в університеті повинні працювати досвідчені вчені, які уособлюють поєднання рис вченого, викладача і високоморальної особистості та переймаються бажанням об'єднати навколо себе однодумців, передати їх свій досвід, розвинути їхню дослідницьку компетентність. Найважливіше для цієї стадії полягає в тому, щоб керівництво університету підтримувало і заохочувало існування таких наукових спільнот, дбало про створення умов для їх діяльності, пропагувало досягнення наукових шкіл.

Порівняно з першими двома стадіями ця стадія меншою мірою технологічно відпрацьована. З одного боку, це цілком закономірно, адже мова йде про унікальні творчі колективи науковців, де кожен представник – особистість з притаманними лише їй індивідуальними рисами, а з іншого, для визнання наукових шкіл не лише на інституційному рівні, а й на національному, назріла необхідність розроблення нормативів визнання й оцінювання наукових шкіл. У технологічну процесі розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників це посилить цільові орієнтири та форми і методи розвитку досліджуваної компетентності всіх представників наукової школи. Отже, третя стадія розвитку дослідницької компетентності залежить від наявності у закладі вищої освіти (науковій установі) наукових шкіл та їх наукового потенціалу. Наприклад, у Житомирському державному університеті імені Івана Франка¹³³ функціонує 11 наукових шкіл:

- педагогічні аспекти обдарованості (заснована у 2003 р. доктором педагогічних наук, професором О.Є. Антоною);
- теоретико-методичні основи управління системою фізичного виховання студентів-спортсменів (заснована у 2006 р. доктором наук з фізичного виховання та спорту, професором Р.Ф. Ахмедовим);
- підготовка магістрів до педагогічної діяльності (заснована у 2004 р. доктором педагогічних наук, професором С.С. Вітвицькою);
- професійно-педагогічна підготовка майбутніх учителів (заснована у 1988 р. доктором педагогічних наук, професором, почесним академіком НАПН України О.А. Дубасенюк);
- ідентичність у глобалізованому світі (заснована у 2006 р. доктором філологічних наук, професором М.А. Козловцем);
- польська діалектологічна школа імені професора М. Никончука (заснована у 1995 р. доктором філологічних наук, професором В.М. Мойсієнком);
- проблеми семантики у світлі структурно-функціональної теорії інформації (заснована у 1985 р. доктором філологічних наук, професором Д.І. Квеселевичем);
- соціально-педагогічний супровід дітей груп ризику (заснована у 2013 р. доктором педагогічних наук, професором Н.А. Сейко);
- житомирська наукова малакологічна школа (заснована у 1976 р. доктором біологічних наук, професором А.П. Стадніченком);
- теорія та історія драми (заснована у 1991 р. доктором філологічних наук, професором О.С. Чирковим);
- психологія розвитку людини заснована у 2019 р. доктором психологічних наук, професором

¹³¹ Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-n>.

¹³² Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-n>.

¹³³ Наукові школи / Житомирський державний університет імені Івана Франка. URL : <https://zu.edu.ua/se.htmlzu.edu>.

Л.П. Журавльовою).

Роки заснування цих наукових шкіл свідчать, що переважна більшість із них функціонують тривалий час, процес створення нових шкіл також відбувається. Різноманітність напрямів діяльності наукових шкіл Житомирського державного університету імені Івана Франка становить науковий потенціал закладу, що позитивно впливає на розвиток дослідницької компетентності представників наукових шкіл.

Роль дослідницької діяльності, значення дослідницької компетентності викладачів для розвитку університетів України: думка науково-педагогічних працівників

Участь у проведеному Інститутом вищої освіти НАПН України загальнонаціональному опитуванні «Пріоритети та потреби розвитку університетів України у процесі реформування вищої освіти у контексті європейської інтеграції»¹³⁴ сприяла тому, що на репрезентативній вибірці (37 ЗВО, 1076 респондентів, серед яких 856 науково-педагогічних працівників, що становить майже 80 % опитаних) було одержано і піддано аналізу важливу в плані теми дослідження інформацію.

Так, одержані відомості про наявність наукового ступеня у НПП вказують на те, що комплексна технологія розвитку дослідницької компетентності має не локальне, а загальнодержавне значення.

Таблиця 2
Наявність наукового ступеня у НПП

<i>Всього НПП</i>	<i>Кандидати наук</i>	<i>Доктори наук</i>	<i>Без наукового ступеню</i>
856	156	508	192
100 %	18	59	22

Як видно з таблиці 2, серед опитаних 22 % – науково-педагогічні працівники без наукового ступеня, і саме вони є суб'єктами першої технологічної стадії.

Друга стадія технології забезпечує здобуття кандидатами наук (докторами філософії) наукового ступеня доктора наук. І ця група опитаних науково-педагогічних працівників виявилась доволі чисельною (табл. 2.2) – майже кожен п'ятий науково-педагогічний працівник потенційно може стати суб'єктом другої стадії технологічного процесу з розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників.

Серед опитаних найбільш чисельною (59 %) виявилась група науково-педагогічних працівників, серед яких, безперечно є науково-педагогічні працівники, котрі здатні започатковувати і розвивати наукові школи. Таким чином, всі стадії технології розвитку дослідницької компетентності тривалий час матимуть своїх суб'єктів із числа тих, хто здійснює викладання у закладі вищої освіти. .

Характеризуючи дослідницьку компетентність, ми весь час наголошуємо на її багатогранному характері й завжди акцентуємо увагу на тому, що кар'єрне зростання науково-педагогічного працівника суттєво залежить від неї. Тому важливо було отримати підтвердження своєї позиції безпосередньо від суб'єктів освітнього процесу університетів.

З відповідями респондентів на запитання: «Які з факторів є ключовими для кар'єрного зростання у Вашому ЗВО?» знайомить таблиця 3.

Таблиця 3
Досягнення у дослідницькій діяльності як фактор, важливий для кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників

<i>Категорії опитаних</i>	<i>Кількість опитаних</i>	<i>Надано ствердних відповідей</i>	
		<i>Кількість</i>	<i>%</i>
Управлінці	223	135	60,5
Викладачі / дослідники	633	363	57,3
Студенти / аспіранти	220	71	32,3

Опитування підтвердило нашу позицію щодо важливості дослідницької діяльності для кар'єрного зростання. Окрім цього, результати вказують на однаковість думки управлінців і викладачів/дослідників щодо значення досягнень у дослідницькій діяльності для професійної діяльності. Дещо нижчим виявився результат опитування студентів. І хоча 32,3 % – показник непоганий, він спонукає замислитись, чому здобувачі вищої освіти недооцінюють роль дослідницької діяльності як чинника кар'єрного росту.

Розглядаючи форми і методи досягнення запланованих результатів на кожній із стадій технології

¹³⁴ Результати загальнонаціонального опитування «Перспективи та потреби розвитку університетів України у процесі реформування вищої освіти у контексті європейської інтеграції» / Авторський колектив; за заг. ред С. Калашнікової. – Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, 2019. – 77 с. URL: <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/105/98>

розвитку дослідницької діяльності, ми акцентували увагу на їхній різноманітності та довільному виборі залежно від стадії, індивідуальних особливостей учасників технологічного процесу, часового хронотопу. Опитування дозволило дізнатись, які з них домінують у вітчизняній практиці (таблиця 4).

Таблиця 4
Форми професійного розвитку НПП, які реалізуються у ЗВО

<i>Форма професійного розвитку НПП</i>	<i>Ствердні відповіді, одержані від 633 НПП</i>		
	<i>кількість</i>	<i>%</i>	<i>рейтинг</i>
Обов'язкові тренінги / курси для молодих викладачів	172	27,2	6
Обов'язкові тренінги / курси для нових викладачів	87	13,7	8
Тренінги / курси для розроблення / модернізації навчальних дисциплін	227	35,9	3
Наставництво	146	22,9	7
Курси на вибір /за потребою	175	27,6	5
Тренінги із застосування ІТ у викладанні	188	29,7	4
Тренінги для дослідників	77	12	9
Стажування в Україні (в інших ЗВО, наукових установах, підприємствах тощо)	426	67,3	1
Стажування за кордоном (в інших ЗВО, наукових установах, підприємствах тощо)	337	53,2	2

Як свідчить таблиця 4, серед дев'яти форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників тренінги для дослідників посіли останнє місце. Результати, занесені до таблиць 3 й 4 вказують на існування протиріччя між значущістю досягнень у дослідницькій діяльності для кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників і неналежним застосуванням тренінгів для дослідників, як ефективної форми розвитку дослідницької компетентності.

Для вітчизняних закладів вищої освіти нормою стало рейтингове оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників, чимало закладів вищої освіти проводять щорічний рейтинг досягнень викладачів, щоб визначити переможця у номінації «Викладач року». У зв'язку з цим цікаво було дізнатись, як виглядає перелік стратегічних пріоритетів розвитку ЗВО (на думку викладачів / дослідників) та яке місце в ньому посідає покращення якості досліджень. Та ж сама вибірка (633 респонденти) продемонструвала свій вибір запропонованих відповідей наступним чином (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5. ілюструє, що найбільшим стратегічним пріоритетом розвитку ЗВО для викладачів є підвищення якості вищої освіти. Оскільки кращі вітчизняні і зарубіжні практики доводять, що цьому сприяють дослідницька діяльність науково-педагогічних працівників, навчання через дослідження та на основі досліджень, то логічно передбачити, що покращення якості досліджень мало б займати перші позиції. Однак за оцінкою науково-педагогічних працівників у нього четверте місце. Інтеграція вищої освіти та досліджень, за оцінкою респондентів, перебуває лише 7 місце. Можемо зробити попередній висновок, що на особистісному рівні науково-педагогічні працівники більше поцінують роль досліджень, ніж на інституційному. Але щоб визнати цей висновок остаточним, потрібна більш глибока аналітика з долученням до неї інших, ініціативних відповідей респондентів.

Таблиця 5
Стратегічні пріоритети розвитку ЗВО

<i>Стратегічний пріоритет розвитку ЗВО</i>	<i>Ствердні відповіді, одержані від 633 НПП</i>		
	<i>кількість</i>	<i>%</i>	<i>рейтинг</i>
Підвищення якості вищої освіти	403	63,7	1
Покращення якості викладання	347	54,8	3
Покращення якості досліджень	271	43	4
Інтернаціоналізація вищої освіти	263	42,8	5
Професійний розвиток науково-педагогічних працівників	368	58,1	2
Інтеграція вищої освіти та досліджень	217	34,3	7
Імплементация ІТ у викладання	212	33,5	8
Взаємодія зі стейкхолдерами (роботодавці, випускники та ін.)	272	43	4
Взаємодія зі здобувачами вищої освіти	253	40	6
Взаємодія з регіональною спільнотою та вплив на її розвиток	152	24	9

Висновки

1. Дослідницька складова є невід'ємною частиною професійної діяльності науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти, запорукою його кар'єрного зростання. Її розвиток базується на таких теоретичних основах:

- меті, ролі і функціях дослідницької діяльності у формуванні професійної компетентності науково-педагогічних працівників;
- принципах розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників: функціональної єдності, наступності, неперервності, варіативності, добровільності, відкритості, транснаціональності, дотримання академічної доброчесності);
- етапності процесу розвитку (пропедевтичний, початковий, становлення, продуктивної реалізації наукового потенціалу, створення наукової школи, стагнації);
- матричній структурі технології розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників, до якої увійшли цільові орієнтири, прогнозований результат, конструкт форм і методів досягнення запланованого, хронотоп функціонування технології.

2. Вітчизняні та зарубіжні практики доводять, що:

- процес формування дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників тривалий і нерівномірний, перебуває під впливом багатьох об'єктивних і суб'єктивних чинників;
- цінні та варті запозичення ідеї розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників наявні у вітчизняному та зарубіжному досвіді викладання і навчання;
- за результатами проведеного Інститутом вищої освіти опитування встановлено, що науково-педагогічні працівники високо оцінюють значення дослідницької діяльності в освітньому процесі університету й водночас зазначають, що на інституційному рівні недостатньо уваги приділяється розвитку цієї важливої у професійному сенсі компетентності;
- результативним для розвитку дослідницької компетентності вітчизняних науково-педагогічних працівників стало втілення ідей зарубіжного досвіду про рівні вищої освіти, два з яких – освітньо-науковий та науковий – цілеспрямовано розвивають дослідницьку компетентність науково-педагогічних працівників;
- керуючись кращими зарубіжними практиками, є сенс збільшити частку дослідницької складової професійної діяльності науково-педагогічних працівників порівняно з викладацькою.,

3. Прагнення до кар'єрного зростання спонукає науково-педагогічних працівників до пошуку форм і способів подальшого розвитку дослідницької компетентності. Проведене дослідження показало переваги технологічного підходу до розвитку зазначеної компетентності над спонтанним.

Технологічний підхід дозволив розробити комплексну технологію розвитку дослідницької компетентності, яку можна подати у трьох проекціях:

- науковій;
- описовій;
- процесуально-діяльнісній.

Наукова проекція стосується обґрунтування теоретичних основ розвитку дослідницької компетентності, що дали підстави для створення технології.

Описова проекція розтлумачує методи, склад та структуру заходів і дій, які необхідно здійснювати для розвитку дослідницької компетентності.

Процесуально-діялісна складова розкриває алгоритми дій науково-педагогічних працівників, суб'єктів і відповідальних за реалізацію окремих стадій технології.

Комплексна технологія розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти – це науково-обґрунтований, продуманий і добре спланований, інформаційно та матеріально забезпечений процес, що гарантовано приводить до досягнення запланованого результату.

Реалізація технології потребує врахування особистісних і технічних ресурсів. Для того, щоб технологія розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників сприймалась цілісно, в ній мають бути передбачені форми, методи і засоби послідовного розвитку дослідницької компетентності на кожній із стадій технології – навчання в аспірантурі, докторантурі, колективний науковий пошук у складі наукової школи. На відміну від самоосвітньої технології, комплексна технологія є науково обґрунтованим проектом, що має

високий ступінь надійності і гарантованості одержання запланованого результату.

4. Методологічним підґрунтям ефективного впровадження технології розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти є особистісний і діяльнісний підходи. Постадійно розкритий розвиток дослідницької компетентності свідчить, що цей процес відбувається в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти. Якщо на перших стадіях домінує формальна освіта, то на третій стадії першість належить інформальній освіті. Кожна стадія характеризується певним рівнем наукової новизни і практичної значущості одержуваного результату, домінуючими методами і формами розвитку дослідницької компетентності.

5. Результати дослідження дозволяють сформулювати наступні рекомендації щодо розвитку дослідницької компетентності у науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

*На національному рівні*¹³⁵:

- розробити положення про наукову школу науково-педагогічного працівника;
- проаналізувати співвідносність наукового потенціалу і відповідної кваліфікації наукових керівників дисертаційних досліджень аспірантів і кількості здобувачів вищої освіти на освітньо-науковому рівні, закріплених за одним науковим керівником;
- зважаючи на високий науковий потенціал наукових установ НАН України і галузевих академій, заохочувати університети до ліцензування спільної підготовки здобувачів третього рівня вищої освіти;
- у системі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників посилити дослідницьку складову.

На інституційному рівні:

- практикувати створення міжфакультетських і міжуніверситетських наукових колективів з числа науково-педагогічних працівників університетів з метою розв'язання актуальних проблем викладання і навчання у вищій освіті.
- урізноманітнювати форми і методи організації дослідницької діяльності здобувачів вищої освіти, залучати до активної участі у підготовці докторів філософії провідних учених, науковий доробок яких є значущим для досліджуваних аспірантами проблем;
- практикувати розроблення і використання банку дослідницьких методик як для науково-педагогічних працівників, так і для здобувачів вищої освіти;
- сприяти інтеграції вищої освіти і науки, активізувати залучення вчених науково-дослідних установ до викладання у закладах вищої освіти, повніше використовувати матеріально-технічної бази цих установ для проведення наукових досліджень суб'єктами освітньої діяльності університетів;
- створювати якісне інформаційне забезпечення дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників, розширювати перелік навчальних дисциплін за вибором студентів дисциплінами, що цілеспрямовані на формування дослідницької компетентності майбутніх фахівців;
- дбати про запровадження системи стимулювання науково-дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників, їхньої діяльності з організації наукових досліджень студентів
- створювати у разі необхідності додаткові структурні підрозділи, що опікуються дослідницькою діяльністю в університеті (наукові лабораторії, центри наукових досліджень, центри інновацій тощо).

¹³⁵ Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : методичні рекомендації / авт. кол. Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. 72 с. С. 27. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_metodit_IVO-2018-72p_avtors-kolektiv.pdf.

Список використаних джерел

1. Артемов В.Ю., Литвиненко Н.І. Структура дослідницької компетентності наукових кадрів вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання. *Збірник наукових праць військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Київ, 2018. Вип. 59. С. 178–185. URL : <http://miljournals.knu.ua/index.php/zbirnik/article/view/323>.
2. Бабійчук С. Наукова освіта як педагогічний концепт. *Молодь і ринок*. 2018. № 2 (157). С. 60–63.
3. Батечко Н. Теоретико-методологічні засади підготовки викладачів вищої школи в умовах магістратури : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2016. 669 с.
4. Бачієва Л.О. Дослідницька компетентність викладача в умовах впровадження інноваційних технологій навчання. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. Харків, 2017. № 56–57. С. 105–113.
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ: Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.
6. Вітвицька С.С. Теоретичні і методичні засади педагогічної підготовки магістрів в умовах ступеневої освіти : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Житомир, 2011. 42 с.
7. Вітвицька С.С. Основи педагогіки вищої школи : метод. посіб. К. : Центр навчальної літератури, 2003. 316 с.
8. Вітченко А.О. Сучасні підходи до технологізації вищої освіти. *Військова освіта*. 2013. № 1. С. 48–58. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vios_2013_1_8.
9. Головань М.С., Яценко В.В. Сутність та зміст поняття «дослідницька компетентність». *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі*. Кривий Ріг, 2012. Вип. VII. С. 55–62.
10. Гоцуляк Ю.В., Гальченко М.С. Наукова освіта в Україні: теоретичний та нормативно-правовий контекст. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. Київ, 2016. № 4. С. 5–11.
11. Грозан С. Методологічні підходи до визначення сутності та змісту поняття «дослідницька компетентність». *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. Серія: Педагогічні науки. Кіровоград, 2015. Вип. 141. Т. 1. С. 111–115. URL : <https://www.cuspu.edu.ua/ua/ntmd/konferentsiy/3-mizhnarodna-internet-konferentsiia-2015/seksiia-5/3605-metodolohichni-pidkhody-do-vyznachennia-sutnosti-ta-zmistu-poniattia-doslidnytska-kompetentnist>.
12. Гура О.І. Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу: теоретико-методологічний аспект : монографія. Запоріжжя : ГУ «ЗІДМУ», 2006. 332 с.
13. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-n>.
14. Драч І. Філософський аналіз практики дослідницького врядування в університетах Великої Британії. *Міжнародний науковий журнал «Університети і лідерство»*. Київ, 2018. № 2 (6). С. 45–57.
15. Звіт ректора Київського університету імені Бориса Грінченка за 2018 рік. URL : http://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/zvit_2018n.pdf.
16. Звіт ректора Київського національного університету імені Тараса Шевченка за 2018 рік. URL : <http://www.univ.kiev.ua/pdfs/zvit/zvit-rektora-2018.pdf>.
17. Зеленська Л.Д. Наукова школа: сутність та етапи становлення URL : http://www.rusnauka.com/10_NPE_2008/Pedagogica/27756.doc.htm.
18. Зельницький А., Заболотний О., Левицька Л. Технологізація освітнього процесу вищих військових навчальних закладів. *Військова освіта*. 2018. № 1 (37). С. 114–124.
19. Інноваційні розробки університетів і наукових установ МОН України / кол. авт. ; за заг. ред. М. Стріхи та М. Ільченка. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2017. 278 с.
20. Кларин М.В. Педагогические технологии в учебном процессе (Анализ зарубежного опыта). М. : Знание, 1989. 78 с.
21. Концепція та методологія реалізації науково-дослідницької діяльності суб'єктів навчально-виховного процесу університетів : монографія / О.І. Бульвінська та ін.; за ред. О.Г. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2016. 178 с.
22. Критерії оцінювання якості освітньої програми. URL : <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2019/09/Критерії.pdf>.
23. Криштоф С. Аспірантура – інноваційна ступінь підготовки наукових кадрів вищої кваліфікації на сучасному етапі. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*.

- Серія: Педагогічні науки. Луцьк, 2016. № 2 (304). С. 61–65. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvvnup_2016_2_12C.
24. Криштоф С.Д. Теоретичні аспекти педагогічної технології. *Наукові записки Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова*. Серія : Педагогічні та історичні науки. Київ, 2013. Вип. 112. С. 93–99. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzped_2013_112_16.
 25. Лавриш Ю.Е. Особливості організації науково-дослідницької діяльності студентів вищих навчальних закладів. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Серія: Філологія. Педагогіка. Київ, 2013. Вип. 2. С. 72–76. URL : http://nbuv.gov.ua/jpdf/vntufil_2013_2_13.pdf.
 26. Луговий В.І., Таланова Ж.В. Вища освіта через дослідження: концептуальні засади здійснення й оцінювання. *Вища освіта України: Тематичний випуск «Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології»* : у 3-х т. Т. 1. 2012. № 3 (дод. 1). С. 16–28.
 27. Микитюк О.М. Становлення та розвиток науково-дослідної роботи у вищих педагогічних закладах України : монографія. Харків : ОВС, 2001. 256 с.
 28. Микитюк О.М. Теорія і практика організації науково-дослідної роботи у вищих закладах освіти України в ХІХ ст. : автореф. дис... д-ра пед. наук : 13.00.01. Київ, 2004. 42 с.
 29. Молоді вчені обговорили на конференції Eurodoc головні проблеми розвитку науково-дослідної кар'єри. URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/molodi-vcheni-obgovorili-na-konferenciyi-eurodoc-golovni-problemi-rozvitku-naukovo-doslidnoyi-karyeri>.
 30. Навчальні програми, підручники та навчально-методичні посібники, рекомендовані МОН. URL : <https://mon.gov.ua/ua/osvita/zagalna-serednya-osvita/navchalni-programi-pidruchniki-ta-navchalno-metodichni-posibniki-rekomendovani-mon>.
 31. Наукові школи у Національному авіаційному університеті. URL : <https://nau.edu.ua/ua/menu/science/naukovi-shkoli-u-nacjonalnomu-aviacijnomu-universiteti.html>.
 32. Наукові школи / Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка. URL : <https://sspu.edu.ua/nauka/naukovi-shkoly>.
 33. Наукова школа – феномен науки. URL : https://logos-ukraine.com.ua/project/index.php?load=edu_shools_fenomen.html&project=nued2.
 34. Національний освітній глосарій: вища освіта / укладачі: В.М. Захарченко та ін.; за ред. В.Г. Кременя. Київ : Плеяди, 2014. 100 с. URL : <http://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/nauk%20method%20rada/glossariy.pdf>.
 35. О научно-педагогической школе : положение от 18.03.2013 № 252, утверждено ректором Брестского государственного университета имени А.С.Пушкина 18.03.2013. 7 с. URL : <http://www.brsu.by/science/nauchnaya-deyatelnost#vypoln>.
 36. Обзор национальной политики в области образования – Высшее образование в Казахстане 2017 / ОЭСР ; АО «Информационно-аналитический центр». 2017. 352 с. URL : http://iac.kz/sites/default/files/nacionalnyy_doklad_za_2017_god_s_oblozhkami_dlya_sayta.pdf
 37. Педагогічні технології в підготовці вчителів : навчальний посібник / кол. авторів ; за ред. І.Ф. Прокопенка. 3-є вид., допов. і переробл. Харків : ХНПУ, 2018. 457 с. URL : <http://dspace.hnpu.edu.ua › handle>.
 38. Поліхун Н.І., Сліпухіна І.А., Чернецький І.С. Наукова освіта як інновація в системі освіти України. *Наукові записки*. Серія: Педагогічні науки. Кропивницький, 2018. Вип. 168. С. 186–189.
 39. Положення про наукові школи Запорізької державної інженерної академії. URL : www.zgia.zp.ua/gazeta/POLOGEN_151110.pdf.
 40. Положення про Наукові школи Київського національного університету імені Тараса Шевченка. URL : http://science.univ.kiev.ua/research/scientific_school/polozhennya-pro-naukovi-shkoly-kyivskogo-natsionalnogo-universytetu-imeni-tarasashevchenka/
 41. Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах) : постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. URL : <http://news.yuristonline.com/laws/337656/>
 42. Про вищу освіту : 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>.
 43. Про етичний кодекс ученого України : постанова Загальних зборів НАН України від 15.04.2009 № 2. URL : <https://www.znu.edu.ua/etychnyj-kodex-uchenogo-Ukrainy.pdf>.
 44. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від

- 23.11.2011. № 1341. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p>.
45. Про затвердження Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 977. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/view/RE33851?an=1>.
46. Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-p>.
47. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII (із змінами; у редакції від 01.01.2017, підстава № 1774-19, № 1801-19). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.
48. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
49. Професійно-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу : навч. посібник / за ред. І.Л. Холковської. Вінниця : ТОВ «Нілан ЛТД», 2017. 144 с.
50. Прошкін В.В. Інтеграція науково-дослідної та навчальної роботи в університетській підготовці майбутніх учителів: теорія та практика : монографія. Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. 456 с.
51. Психологічний словник / за ред. В.І. Войтка. Київ : Вища школа, 1982. 214 с.
52. Пустовіт Г.П. Дослідницька діяльність дітей та учнівської молоді. Енциклопедія освіти. Київ, 2008. С. 236–237.
53. Ракитина О.В. Закономерности формирования научно-исследовательской компетентности преподавателей высшей школы. URL : http://yspu.org/images/6/69/Доклад_Ракитиной.doc.
54. Рик С. Єдність навчального процесу і наукового пошуку – головний пріоритет університету. *Рідна школа*. 2008. № 10. С. 9–13.
55. Сайт Малої академії наук України. URL : <http://mangov.ua/ua>.
56. Сайт Міністерства освіти і науки України. URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/uchni-maloyi-akademiyi-nauk-zdobuli-5-medalej-z-matematiki-informatiki-ta-inzheneriyi-na-mizhnarodnij-konferenciyi-icys-u-malajziyi>.
57. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии : учебное пособие. М. : Народное образование, 1998. 256 с.
58. Сипченко В.І. Організація науково-дослідної роботи педагогічного університету. *Педагогічна наука: історія, теорія, практика, тенденції розвитку*. 2009. № 3. URL : http://www.intellect-invest.org.ua/ukr/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_arhiv_pn_n3_2009/
59. Сисоєва С.О., Козак Л.В. Розвиток дослідницької компетентності викладачів вищої школи : навч. посібник. Київ : ТОВ «Видавниче підприємство «ЕДЕЛЬВЕЙС», 2016. 156 с.
60. Становлення і розвиток науково-педагогічних шкіл: проблеми, досвід, перспективи : зб. наук. праць / за ред. В. Кременя, Т. Левовицького. Житомир : Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2012. 692 с.
61. Супрун М.В. Формування основ професіоналізму майбутнього викладача вищої школи в процесі магістерської підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Вінниця, 2012. 21 с.
62. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали); у 2-х частинах / О. Бульвінська та ін.; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с. URL : <https://ihed.org.ua/publications/>
63. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : препринт (аналітичні матеріали); у 2-х частинах / О. Бульвінська та ін.; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. URL : <https://ihed.org.ua/publications/>
64. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : методичні рекомендації / авт. кол. Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. 72 с. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_metodit_IVO-2018-72p_avtors-kolektiv.pdf.
65. Ушаков Е.В. Введение в философию и методологию науки : учебник. Москва : Изд-во «Экзамен», 2005. 528 с.
66. Фаст О. Ефективність наукового керівництва як чинник забезпечення якості докторської освіти: європейський контекст. *Молодь і ринок*. 2018. № 1 (156). С. 42–46.
67. Федорич Х. Дослідницька діяльність як процес самореалізації особистості. *Збірник наукових праць*

- Уманського державного педагогічного університету. Умань, 2014. Ч. 2. С. 382–387. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znpudpu_2014_2_54.pdf.
68. Янкович О.І. Освітні технології вищої школи України: проблеми та перспективи : монографія / за ред. В.М. Чайки. Тернопіль : Підручники і посібники, 2010. 208 с.
 69. Янушкевич Ф. Технология обучения в системе высшего образования / пер. с польск. О.В. Долженко. М. : Высш. школа, 1986. 235 с.
 70. Ярошенко О.Г. Теоретичні основи розвитку дослідницької компетентності науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Міжнародний науковий журнал «Університети і лідерство»*. 2018. № 1 (5). С. 26–36.
 71. Ярошенко О.Г., Блажко О.А. Дослідницький потенціал наукової школи вченого: становлення, розвиток, здобутки. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. 2018. Вип. 4 (95). С. 243–247. URL : https://visnyk.zu.edu.ua/pdf/visnyk95_pedagog.pdf.
 72. De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois: Initiatives politiques dans le domaine de l'éducation: Bref aperçu de la situation actuelle en Europe. Bruxelles : Eurydice, Agence exécutive «Éducation, Audiovisuel et Culture», 2010. URL : http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/125FR.pdf.
 73. Education at a Glance. OECD Indicators. URL : <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>
 74. Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development. The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities. Paris: OECD Publishing, 2015. 400 p. URL: www.oecd.org/publications/frascati-manual-2015-9789264239012-en.htm.
 75. International Trends in Teacher Competency Research: A Review 1G. Venkatraman, 2R. Ravi and 3Radhakrishnan Rajasekaran. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*. 2018. Vol. 119 No 7. 2591-2600. URL : <https://acadpubl.eu/jsi/2018-119-7/articles/7c/74.pdf>.
 76. Merkt M The importance of academic teaching competence for the career development of university teachers: A comment from higher education pedagogy *GMS J Med Educ* 2017; 34(4):Doc48 (20171016).
 77. Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff – 2017. Eurydice Report / European Commission / EACEA / Eurydice. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. 172 p. URL : https://eacea.ec.europa.eu/nationalpolicies/eurydice/content/modernisation-higher-education-europe-academic-staff-2017_e.
 78. The Carnegie Classification of Institutions of Higher Education. URL : <http://carnegieclassifications.iu.edu/downloads/CCIHE2018-FactsFigures.pdf>.
 79. The EPSRC industrial doctorate centre scheme: good Practice Guidance. Engineering and Physical Sciences Research Council (EPSRC) (2011). URL : <https://www.epsrc.ac.uk/newsevents/pubs/the-epsrc-industrial-doctorate-centre-scheme-good-practice-guidance>.
 80. Research Assessment for Researcher Recruitment and Career Progression URL : <https://eua.eu/events/87:2019-eua-workshop-on-research-assessment-in-the-transition-to-open-science.html>.

2.2. Теоретичні основи і модель розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника

*Наталя Дівінська,
кандидат педагогічних наук,
старший науковий співробітник,
старший науковий співробітник,
Відділ інтеграції вищої освіти і науки,
Інститут вищої освіти НАПН України,
<https://orcid.org/00000-0002-6165-0133>*

Розділ присвячено питанню розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників. Проаналізовано напрацювання вітчизняних і зарубіжних дослідників у галузі педагогіки, культурології, методики викладання іноземних мов, міжкультурної комунікації. Розкрито сутність понять «комунікативна компетентність», «лінгвосоціокультурна компетентність», «іншомовна компетентність» та ін. На основі аналізу наукової літератури доведено, що «іншомовна компетентність науково-педагогічних працівників» має складну структуру і передбачає взаємодію лінгвосоціокультурної, комунікативної та професійної компетентностей, рівень сформованості яких дозволяє ефективно використовувати іноземну мову у власній діяльності, саморозвитку і самоосвіті, здійснювати міжкультурну і міжособистісну комунікації з представниками інших країн.

Обґрунтовано технологію розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника, яку представлено у вигляді описової моделі, надано необхідні рекомендації.

Доведено, що розвиток й удосконалення іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників дозволяє впроваджувати європейські стандарти якості мовної освіти, розширювати практики міжнародної співпраці з країнами світу, залучати до науково-дослідницької діяльності фахівців з інших країн, створювати спільно з міжнародними партнерами науково-методичні бази, оновлювати матеріальну базу закладів вищої освіти, стимулювати науково-педагогічних працівників до участі у міжнародних проектах і стажуваннях та ін.

Актуальність

Орієнтація на міжнародні стандарти, інтернаціоналізація у вищій освіті передбачають володіння науково-педагогічними працівниками іншомовними знаннями на рівні, достатньому для здійснення науково-професійної діяльності іноземною мовою. В умовах академічної мобільності, зростання кількості іноземних студентів, необхідності у міжнародних контактах і партнерстві збільшується важливість розвитку іншомовної компетентності. Науково-педагогічний працівник сьогодні має бути більш комунікативно активним, адаптованим до соціальної дійсності, здатним взаємодіяти та управляти процесами спілкування. Тому вже на рівні державних документів (Закон України «Про вищу освіту»¹, Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті², Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року³) мовна освіта визначається як один з пріоритетних напрямів розвитку вищої освіти і відбувається оновлення її змісту відповідно до актуальних вимог Європейських Рекомендацій⁴.

У «Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам»⁵ зазначені основні вимоги стосовно іншомовної підготовки: «Вчене звання старшого дослідника, доцента, або професора присвоюється працівникам наукових установ, які мають:

– сертифікат відповідно до Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти (на рівні не нижче B2) з мов країн Європейського Союзу або кваліфікаційні документи (диплом про вищу освіту, науковий ступінь), пов'язані з використанням цих мов, або не менш як 10 праць, які опубліковані англійською мовою у періодичних виданнях, включених до наукометричних баз Scopus або Web of Science, та не є перекладами з інших мов;

– які пройшли навчання, стажування або працювали у вищому навчальному закладі, науковій (або науково-технічній) установі в країні, яка входить до ОЕСР та/або ЄС, або є (чи були) керівниками/виконавцями проектів, які фінансуються зазначеними країнами, та мають відповідні сертифікати, свідоцтва, дипломи чи інші документи, які це підтверджують».

Рівень володіння іноземною мовою B2 відповідно до Рекомендацій Ради Європи (PPE) і української інтерпретації характеризується «розумінням основної ідеї тексту як на конкретну, так і на абстрактну тему, у тому числі й технічної (спеціалізованої) дискусії за своїм фахом, умінням спілкуватися з носіями мови з таким ступенем швидкості та спонтанності, який не завдає труднощів жодній із сторін, умінням детально висловлюватись на широке коло тем, виражати свою думку з певної проблеми, наводячи різноманітні аргументи за і проти»⁶.

У «Положенні про дослідницький університет» (від 17 лютого 2010 р. № 163) знаходимо, що основними завданнями університету у галузі міжкультурної діяльності є:

1. Участь у реалізації міжнародних проектів і програм, у науково-практичних конференціях, семінарах та виставках; створення спільних з іноземними партнерами наукових центрів, інститутів, інших об'єднань для виконання освітніх і науково-дослідницьких програм з виданням студентам, аспірантам та докторантам відповідних документів про освіту.

2. Визнання дипломів про здобуту в зарубіжних університетах кваліфікацію магістра, доктора філософії, доктора наук та вчені звання доцента, професора для призначення на посаду наукового чи науково-педагогічного працівника в установленому законом порядку.

3. Направлення щороку наукових і науково-педагогічних працівників для стажування, а студентів, аспірантів і докторантів – для навчання до зарубіжних університетів і навчально-наукових центрів в установленому законом порядку у визначеній для університету кількості в межах бюджетних коштів, передбачених на зазначену мету.

Оскільки від науково-педагогічного працівника вимагається володіння іноземною мовою на рівні B2 і вище, то створюється підґрунтя для розвитку іншомовної компетентності.

¹ Про вищу освіту : Закон України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

² Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті від 17 квітня 2002 року №347/2002. URL : <https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/347/2002>.

³ Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. URL : http://www.vnz.univ.kiev.ua/uploads/p_4_58429238.doc.

⁴ Ніколаєва С. Ю. Загальноєвропейські Рекомендації з мовної освіти: вивчення, викладання, оцінювання. К. : Ленвіт, 2003. 273 с. URL : <https://lenvit.ucoz.ua/ZER.pdf>.

⁵ Порядок присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам : наказ Міністерства освіти і науки України від 14.01.2016 № 13 (від 03.02.2016 за № 183/28313). URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16#n14>.

⁶ Рівні володіння іноземною мовою відповідно до Рекомендацій Ради Європи (PPE) і українська інтерпретація цих рівнів. URL : <http://www.umsa.edu.ua/kafhome/inmov/scale.pdf>.

У дослідженні ставились і були послідовно розв'язані такі основні завдання: теоретично обґрунтувати розвиток іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки, вивчити кращі вітчизняні і зарубіжні практики⁷, розробити технологію розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників. Технологію розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників ми розглядаємо у вигляді описової моделі, представленої нижче.

⁷ Дівінська Н. О. Вітчизняні і зарубіжні практики розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. С. 88–98. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_analitich_IVO-2018-105p_avtors-kolektiv.pdf.

Теоретичні основи розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників

Основа розвитку іншомовної комунікативної компетентності складає досвід міжкультурного спілкування, основними джерелами набуття якого є знання мов спілкування, культури народу, досвід міжособистісного спілкування та ін.

Комунікативна компетентність має декілька аспектів або складових, а саме:

- комунікативну здатність, що характеризує, з одного боку, природну обдарованість людини спілкуватися, а з іншого – комунікативну продуктивність;
- комунікативне знання – знання про такі явища, як спілкування, його види, фази, закономірності розвитку, ступінь розвитку тих чи інших комунікативних умінь, обізнаність у тому, які ефективні методи, способи та засоби застосовувати під час спілкування.
- комунікативні уміння, які дозволяють особистості ефективно взаємодіяти з іншими людьми⁸.

У першій частині аналітичних матеріалів «Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки»⁹, досліджуючи суть іншомовної компетентності і підходи дослідників щодо цього поняття ми дійшли висновку, що іншомовну компетентність розглядають, як правило, у контексті формування професійної компетентності, або компетенції.

Отже, комунікативна іншомовна компетенція розглядається як «здатність здійснювати мовленнєву діяльність через реалізацію комунікативної, мовленнєвої поведінки на основі фонологічних, лексико-граматичних, соціологічних і країнознавчих знань та навичок відповідно до різноманітних завдань і ситуацій спілкування»¹⁰.

Згідно з Загальноєвропейськими Рекомендаціями з мовної освіти, комунікативні мовні компетенції є такими, що забезпечують людині можливість діяти, застосовуючи специфічні лінгвістичні засоби. Комунікативна мовленнєва компетенція складається з лінгвістичної, соціолінгвістичної та прагматичної компетенцій, і реалізується у виконанні різних видів мовленнєвої діяльності (сприймання, продукція, інтеракція, медіація)¹¹.

Із позиції різних наукових підходів іншомовну комунікативну компетентність особистості розглядає Н. Копилова. Вчена виокремлює особистісний, системно-структурний та акмеологічний підходи. Згідно з особистісним підходом, іншомовна комунікативна компетентність передбачає готовність до прояву компетенцій, володіння знанням змісту компетенції, досвід демонстрації компетенції у різноманітних стандартних і нестандартних ситуаціях, відношення до змісту компетенції та об'єкту її застосування, емоційно-вольову регуляцію процесу і результату застосування компетенції. Системно-структурний підхід вказує на те, що іншомовна комунікативна компетентність є системою, до якої належать такі складові, як комунікативні та пізнавальні здібності, пізнавальна активність, мотивація, креативність та готовність до іншомовного спілкування. В контексті акмеологічного підходу, іншомовна комунікативна компетентність розглядається як багаторівнева інтегральна особистісна якість, яка дозволяє людині ефективно вирішувати завдання і проблеми різного рівня складності у сфері іншомовної взаємодії¹².

У таблиці 1 наведено розуміння поняття «іншомовна компетентність» у наукових працях інших дослідників.

⁸ Філатова М. П. Формування комунікативної компетентності в освітньому процесі початкової школи. URL : <http://school26.edummr.ru/index.php/component/phocadownload/category/2-dokumenty-shkoly?download=144:kompet>.

⁹ Дівінська Н. О. Розвиток іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали); у 2-х частинах / авт. кол.: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с. С. 114–122. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Teor_i_tehmol_rozv_np_pracivnikiv_IVO-2017-131p_avtors-kolektiv.pdf.

¹⁰ Гешко Н. Я. Формування іншомовної комунікативної компетенції у студентів-медиків. URL : http://www.rusnauka.com/8_NMIW_2014/Philologia/1_162679.doc.htm.

¹¹ Ніколаєва С. Ю. Загальноєвропейські Рекомендації з мовної освіти: вивчення, викладання, оцінювання. К. : Ленвіт, 2003. 273 с. С. 9.

¹² Взято у: Миколюк О. П. Іншомовна професійна компетентність майбутніх інженерів-конструкторів аграрного профілю. URL : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Sitimn_20_13_36_74.pdf.

Таблиця 6
Дефініція поняття «іншомовна компетентність» у наукових працях

№	Автор	Іншомовна компетентність	Джерело
1.	Кухта І.	Інтегроване утворення особистості, яке має складну структуру і виступає як взаємодія і взаємопроникнення лінгвістичної, соціокультурної та комунікативної компетенцій, рівень сформованості яких дозволяє майбутньому спеціалісту ефективно здійснювати іншомовну, а отже, міжмовну, міжкультурну і міжособистісну комунікацію	Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2008. № 4. 153 с. С. 31
2.	Секрет І.	Інтегративне особистісно-професійне утворення, яке реалізується у психологічній та технічно-операційній готовності особистості до виконання успішної, продуктивної та ефективної професійної діяльності з використанням засобів іноземної мови або в умовах іншомовної культури, яке забезпечує можливість ефективної взаємодії з оточуючим середовищем	Секрет І. В. Формування іншомовної професійної компетентності студентів вищих технічних навчальних закладів в умовах дистанційної освіти : монографія. Дніпродзержинськ : ДДТУ, 2011. 386 с. С. 172
3.	Мельник Н.	Інтегративне явище, що охоплює цілу низку спеціальних здібностей, знань, умінь, навичок, стратегій і тактик мовної поведінки, установок для успішного здійснення мовленнєвої діяльності в конкретних умовах спілкування	Мельник Н. І. Іншомовна компетентність як пріоритетний напрям у змісті професійної підготовки педагогів у країнах Європи. <i>Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції</i> . С. 203. URL : http://elibrary.kubg.edu.ua/10960/1/N_Melnik_05_11_2015_konf_PL.pdf
4.	Аврамко Т.	Комплекс знань, умінь, навичок, які дозволяють успішно використовувати іноземну мову як у професійній діяльності, так і для самоосвіти й саморозвитку	Аврамко Т. О. Міжкультурна комунікативна компетенція. URL : http://lingvj.oa.edu.ua/articles/2012/n23/3.pdf
5.	Власюк Т.	Особливість особистості, яка характеризується обсягом і характером засвоєних знань, умінь, навичок іноземної мови, що формується у процесі моделювання іншомовної професійної діяльності	Власюк Т. С. Іншомовна комунікативна компетентність майбутнього вчителя початкової школи як теоретична проблема. URL : http://www.psyh.kiev.ua
6.	Баришніков а С.	Інтегративне утворення особистості, яке має складну структуру й виступає як взаємодія і взаємопроникнення лінгвістичної, соціокультурної й комунікативної компетенцій, рівень сформованості яких дозволяє майбутньому спеціалісту ефективно здійснювати іншомовну, а отже, міжмовну, міжкультурну й міжособистісну комунікацію	Барышников С. Н. Формирование коммуникативной компетенции в системе обучения иноязычной речевой деятельности студентов медицинских вузов : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Саратов, 2005. 24 с. С. 3.
7.	Костенко Н.	Здатність встановлювати й підтримувати професійні контакти з людьми іншомовного середовища	Костенко Н. І. Особливості формування іншомовної комунікативної компетентності у студентів ВНЗ нефілологічних спеціальностей. <i>Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»</i> . 2012. № 5. С. 88. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2012_5_21

8.	Нечипорук О.	Комплекс знань, умінь, навичок, які дозволяють успішно використовувати іноземну мову як у професійній діяльності, так і для самоосвіти й розвитку особистості педагога	Нечипорук О. В. Іншомовна компетентність як передумова професійного розвитку педагога. <i>Педагогічний пошук</i> . 2014. № 2. С. 16–18. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/pedp_2014_2_6
9.	Ізорія Н.	Інтегративна особистісно-професійна якість особистості з певною мовною освітою, яка виражається у готовності до успішної, продуктивної діяльності з використанням комунікативних, інформативних можливостей іноземної мови і забезпечує ефективну взаємодію з оточуючим світом за допомогою відповідних мовних компетенцій	Ізорія Н. М. Формирование иноязычной компетентности будущих специалистов сферы туризма в вузах культуры и искусств : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. пед. наук : 13.00.08. М., 2008. 24 с. URL : https://psihdocs.ru/izoriya-nonna-metodievna-formirovaniya-inojazichnoj-kompetentn.html
10.	Ткачов А.	Інтегративне особистісне утворення, що забезпечує спроможність людини здійснювати успішну комунікацію з носіями іншої мови на основі засвоєння відповідної мовної системи, а також умінь оптимальним способом використовувати ці знання в конкретних соціокультурних контекстах	Ткачов А. С. Формування іншомовної компетентності в інтелектуально здібних учнів основної школи. URL : https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/18329/1/ФОРМУВАННЯ%20ІНШОМОВНОЇ%20КОМПЕТЕНТНОСТІ%20В%20ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО.pdf
11.	Хамітова Г.	Багатокомпонентне явище, яке містить сформований особливий тип мислення, притаманний носіям мови, що дозволяє особистості коректно розуміти співрозмовника, виражати власні думки засобами іноземної мови, адекватно використовувати уміння сприймати, аналізувати та реагувати на усне або писемне іншомовне мовлення	Хамітова Г. Р. Формирование иноязычной компетенции научных работников на факультете повышения квалификации (На примере обучения английскому языку): автореф...дис. канд.пед.наук: 13.00.04. Уфа, 2002. URL : http://www.dslib.net/prof-obrazovanie/formirovanie-inojazichnoj-kompetencii-nauchnyh-rabotnikov-na-fakultete-povyshenija.html

Існує декілька підходів щодо структури іншомовної компетентності.

Іншомовна комунікативна компетентність, на думку І. Кухти, розкривається через *прагматичний, дискурсивний та інформативний* компоненти.

Під прагматичним (стратегічним) розуміють правила входження в контакт із співрозмовником, здатність підтримувати його упродовж усього процесу спілкування та логічно завершувати. Комунікативна прагматичність означає готовність передавати комунікативний зміст у конкретній ситуації спілкування. На заняттях з іноземної мови така готовність пов'язана, як правило, зі спроможністю студента оперативно орієнтуватися в комунікативній стратегії іншомовного висловлювання, тобто умінням адаптувати мовленнєво-мисленнєві процеси до умов, заданих ситуацією спілкування.

Під дискурсивним компонентом розуміють правила побудови змісту конкретного висловлювання.

Інформаційний компонент спрямований на засвоєння змістового предмету спілкування. У процесі його формування на заняттях з іноземної мови студент отримує набір необхідних понять, що описують ту чи іншу ситуацію, інформацію з минулого досвіду у вигляді знань і взірців поведінки, знання навколишньої дійсності, здатність описати її і своє ставлення до неї в іншомовній формі, загальний кругозір тощо¹³.

Н. Завіниченко досліджуючи проблему розвитку комунікативної компетентності майбутнього практичного психолога системи освіти виділяє компоненти комунікативної компетентності, які можна розглядати і як компоненти іншомовної комунікативної компетентності:

«*Гностичний* компонент (система знань про сутність, структуру, функції та особливості спілкування взагалі та професійного зокрема; знання про стилі спілкування, про особливості власного комунікативного стилю; фонове знання, тобто загальнокультурна компетентність, яка, не маючи безпосереднього відношення до професійного спілкування, дозволяє вловити, зрозуміти приховані натяки, асоціації тощо, тобто зробити розуміння глибшим, більш емоційним, особистісним; творче мислення, внаслідок якого спілкування виступає як різновид соціальної творчості).

¹³ Кухта І. В. Іншомовна компетентність у контексті формування комунікативної культури студентів у процесі вивчення іноземної мови. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2008. № 4. 153 с. С. 31. URL : <http://visnyk.vntu.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/613/612>.

Конативний компонент (загальні та специфічні комунікативні вміння, які дозволяють успішно встановлювати контакт з іншою людиною, адекватно пізнавати її внутрішні стани, керувати ситуацією взаємодії з нею, застосовувати конструктивні стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях; культура мовлення; експресивні уміння, які забезпечують адекватний висловлюванням міміко-пантомімічний супровід; перцептивно-рефлексивні уміння, які забезпечують можливість пізнання внутрішнього світу партнера спілкування та розуміння самого себе; домінуюче застосування організуючих впливів у взаємодії з людьми).

Емоційний компонент (гуманістична установка на спілкування, інтерес до іншої людини, готовність вступати з нею в особистісні, діалогічні взаємини, інтерес до власного внутрішнього світу; розвинуті емпатія та рефлексія; високий рівень ідентифікації з виконуваними професійними та соціальними ролями; позитивна Я-концепція; адекватні вимогам професійної діяльності психоемоційні стани)»¹⁴.

Американські мовознавці М. Кенел і М. Свейн у структурі комунікативної компетентності в теорії міжкультурної комунікації визначають *граматичну* (рівень засвоєння граматики, словникового запасу, правил правопису і вимови, словотворення і побудови речень), *соціолінгвістичну* (уміння доречно використовувати і розуміти граматичні форми у різних соціолінгвістичних контекстах для виконання окремих комунікативних функцій (опису, повідомлення, виконання окремих комунікативних функцій (опису, повідомлення, переконання, запиту інформації тощо), *дискурсивну* (здатність поєднувати окремі речення у зв'язне повідомлення, дискурс, використовуючи для цього різні синтаксичні і семантичні засоби) та *стратегічну* (здатність використовувати вербальні і невербальні засоби при загрозі зриву комунікації у випадку недостатнього рівня компетентності комуніканта або через наявність побічних ефектів) компетенції¹⁵.

Отже, комунікативна компетентність визначає не лише якості особистості, а й дозволяє встановлювати і підтримувати необхідні міжособистісні контакти, передбачає наявність знань і умінь бути зрозумілим для партнера по спілкуванню. І. Черезова вказує на головну важливу складову комунікативної компетентності – уміння усвідомлювати і долати комунікативні бар'єри, які можуть виникати за відсутності взаєморозуміння, що зумовлене соціальними, політичними, релігійними або фаховими розходженнями між партнерами¹⁶.

Структуру іншомовної компетентності як поєднання *когнітивного* (теоретичні знання в галузі граматики, лексики та стилістики мови, яка вивчається, високий рівень країнознавчої підготовки), *мотиваційно-ціннісного* (прагнення до актуального і подальшого вивчення іноземної мови, до професійного спілкування іноземною мовою), *діяльнісного* (навики вимови, аудіювання, читання, письма іноземною мовою), *рефлексивного* (здатність аналізувати власні комунікативні дії) компонентів представляє у своїх наукових працях Н. Ізорія¹⁷.

О. Ізмайлова до структури іншомовної комунікативної компетентності додає *професійну* компетентність, яка виражається у вміннях та навичках знаходити і оперувати іншомовною професійно значущою інформацією, знаннями фахової термінологічної лексики, вміннями читати й виділяти основне зі спеціалізованих текстів¹⁸.

У структуру іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника ми також включили професійну компетентність, оскільки вона дозволяє використовувати іноземну мову як інструмент, необхідний для професійної діяльності.

Аналіз Типових програм з практики усного та писемного мовлення...(іноземна мова)¹⁹ показав, що до структури професійно-орієнтованої іншомовної комунікативної компетентності відносяться *лінгвістична*

¹⁴ Завіниченко Н. Б. Особливості розвитку комунікативної компетентності майбутнього практичного психолога системи освіти : автореф. дис....канд.психол.наук : 19.00.07. К., 2003. 229 с. URL : <http://referatu.net.ua/referats/7569/152880>.

¹⁵ Взято у: Гулович М. М. Формування іншомовної компетентності студентів як необхідного фактору академічної мобільності. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. Харків : НТУ «ХПІ», 2012. Вип. 32–33 (36–37). С. 76. URL : <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/13401>.

¹⁶ Черезова І. О. Комунікативна компетентність як інтегральна якість особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. С. 105. URL : http://www.pi.kherson.ua/file/psychology_01/ukr/20.pdf.

¹⁷ Ізорія Н. М. Формирование иноязычной компетентности будущих специалистов сферы туризма в вузах культуры и искусств : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08. М., 2008. 24 с. URL : <https://psihdocs.ru/izoriya-nonna-metodievna-formirovaniya-inoyazichnoj-kompetentn.html>.

¹⁸ Ізмайлова О. А. Формування іншомовної комунікативної компетенції як структурного компоненту комунікативної культури студентів мовних ВНЗ. *Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти*. 2010. № 17. С. 66–72. URL : <http://www-center.univer.kharkov.ua/vestnik/full/177.pdf>.

¹⁹ Програма з англійської мови для професійного спілкування. *English for Specific Purposes (ESP). National Curriculum for Universities* / Колектив авторів: Г. Є. Бакаєва, О. А. Борисенко, І. І. Зуєнок, В. О. Іваніщева, Л. Й. Клименко, Т. І. Козимирська, С. І. Костицька, Т. І. Скрипник, Н. Ю. Тодорова, А. О. Ходцева. К. : Ленвіт, 2005. 119 с. С. 11. URL : http://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/1849/1/esp_1.pdf.

(знання лексики, граматики і фонетики мови, яка вивчається, а також здатність і готовність коректно використовувати їх на практиці), *прагматична «мовленнєва»* (здібності необхідні для виконання чотирьох видів мовленнєвої діяльності: аудіювання, говоріння, читання, письмо, а також мовні знання організувати, використовувати і структурувати мовленнєві засоби для ведення дискурсу), *соціокультурна* (соціокультурні знання (специфічні для конкретної культури вербальні засоби комунікації: позначення, які не мають еквівалентів у рідній мові, специфічні граматичні особливості, притаманні іншій культурі та ін.), країнознавчі соціокультурні знання (інформація про культуру країни, мова якої вивчається; історична, економічна, географічна, соціальна інформація та ін.; питання національної ідентифікації, ментальної єдності і національних стереотипів та норм поведінки, умовності і табу та ін.; соціокультурні уміння, які виражаються у практичній готовності використовувати соціокультурні знання і професійні уміння у повсякденному житті, а також у готовності і здатності взаємодіяти з представниками інших культур та ін.) *та загальнонавчальна «стратегічна»* (готовність до самостійного навчання, знання, які дозволяють вибудовувати стратегію щодо застосування наявних мовленнєвих знань компетентності).

Проведене дослідження дає право стверджувати, що *соціолінгвістичний, соціокультурний та соціальний* компоненти є складовими *лінгвосоціокультурної компетентності*, яка визначає готовність особистості до здійснення іншомовного міжкультурного спілкування і передбачає наявність знань національно-культурних особливостей країни, мова якої вивчається, норм вербальної і невербальної поведінки її представників, умінь будувати свою поведінку і комунікацію з урахуванням цих особливостей, умінь використовувати різноманітні комунікаційні ролі, стратегії в умовах соціальної взаємодії з оточуючими, здатність використовувати, адекватно статусу співрозмовника, різноманітні види мовленнєвої діяльності і обирати лінгвістичні засоби відповідно до змісту, часу, сфері спілкування²⁰.

Досвід спілкування з іноземними громадянами доводить, що навіть досконале володіння іноземною мовою не виключає непорозуміння і конфліктів, причиною яких є сприйняття іншої культури через призму власної. Очевидно, що успішні контакти з представниками інших культур неможливі без практичних навиків у міжкультурному спілкуванні, тому в структуру іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника, на наш погляд, варто включити *лінгвосоціокультурну компетентність*. М. Дука досліджуючи структуру лінгвосоціокультурної компетентності визначає основні знання, уміння і навички, що формують готовність до контактів з носіями мови, а саме: здатність і уміння особистості обирати, використовувати й розуміти мовні та мовленнєві засоби іншомовного спілкування з національно-культурною специфікою, відповідно до контексту, ситуації та стилю спілкування (соціолінгвістична компетентність); здатність і уміння особистості отримувати культурологічні, лінгво- країнознавчі, соціокультурні й міжкультурні знання і користуватися цими знаннями для здійснення успішної міжкультурної взаємодії (соціокультурна компетентність); здатність і уміння особистості взаємодіяти з представниками інших лінгвокультур у певних життєвих ситуаціях, орієнтуватися в них, керувати ними, вирішувати непорозуміння, які можуть виникнути у процесі спілкування, знання культурно-специфічних правил і норм спілкування, ритуалів і звичаїв, стандартизованих моделей поведінки та вміння користуватися ними (соціальна компетентність)²¹.

Узагальнюючи зазначене, хочемо внести корективи щодо сутності поняття «іншомовна компетентність науково-педагогічних працівників», яку ми визначали раніше як *сукупність лінгвістичної, соціокультурної та комунікативної компетенцій і розглядати її як важливу складову професійної підготовки та інтегровану якість, яка має складну структуру і передбачає взаємодію лінгвосоціокультурної, комунікативної та професійної компетентностей, рівень сформованості яких дозволяє науково-педагогічному працівнику ефективно використовувати іноземну мову у власній діяльності, саморозвитку і самоосвіті, здійснювати міжкультурну і міжособистісну комунікації з представниками інших країн.*

Беручи до уваги суть та структуру іншомовної компетентності, можна зробити висновок про те, що для розроблення моделі розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника необхідно враховувати всі її структурні компоненти.

Модель розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника

²⁰ Андронкіна Н. М. Когнитивно-деятельностный подход к формированию лингвосоциокультурной компетенции в обучении немецкому языку студентов языкового вуза. автореф. дис. канд.пед.наук : 13.00.02. Санкт-Петербург 2009. URL : <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-02/dissertaciya-kognitivno-deyatelnostnyy-podhod-k-formirovaniyu-lingvosotsiokulturnoy-kompetentsii-ubuchenii-nemetskomy-yazyku-student#ixzz65Lz0kqpa>.

²¹ Дука М. В. Поняття «лінгвосоціокультурна компетентність» та аналіз методів її формування в педагогічній теорії і практиці. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2015. № 7 (51). С. 42.

Процес розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника ми розглядаємо у вигляді описової моделі, структурні компоненти якої тісно взаємопов'язані і підпорядковані основній *меті*, а саме розвитку всіх компонентів іншомовної компетентності задля формування готовності науково-педагогічного працівника до міжкультурної комунікації. Нижче представлена графічна схема моделі (рис. 1).

Аналіз наукової психолого-педагогічної та методичної літератури дозволив виділити основні принципи організації моделі розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника:

1. *Принцип мовленнєво-мисленнєвої активності і самостійності.* Розвиток іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника пролягає виключно через самостійну мовленнєво-мисленнєву діяльність.

2. *Принцип комплексності.* Розвиток іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника має відбуватися за формулою «культура через мову, мова через культуру». Сучасна концепція іншомовної освіти повинна будуватися на інтегрованому навчанні мови і культури країни, чия мова вивчається та на використанні національного компоненту, який базується на знаннях про рідну країну, історію свого народу, його традиціях, звичаях та ін.²² Також принцип комплексності забезпечує нерозривність всіх сторін кожного з видів мовленнєвої діяльності (читання, аудіювання, говоріння, письмо).

3. *Принцип оволодіння іншомовною культурою через спілкування.*

4. *Принцип «навчання впродовж життя».* Вивчення іноземної мови виходить за межі обов'язкової освіти, розвиток іншомовної компетентності має відбуватися впродовж усієї професійної діяльності науково-педагогічного працівника.

Усі ці принципи тісно пов'язані між собою і передбачають одночасне застосування в освітньо-професійній сфері науково-педагогічного працівника, де вони мають доповнювати один одного.

Методика розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника має відбуватися з урахуванням аспектів викладання сучасних мов, які зазначені у Загальноєвропейських Рекомендаціях з мовної освіти²³, а саме:

– *прагматичного* – формування комунікативної компетентності, яка складається зі знань про систему мови, що вивчається, вміння розуміти та продукувати іншомовні висловлювання, володіння соціокультурною специфікою. З точки зору міжкультурної взаємодії, ступінь розвитку комунікативної здатності характеризується як рівень володіння мовою. Загальноєвропейська система пропонує шість взаємообумовлених рівнів: елементарний користувач (A1, A2), незалежний користувач (B1, B2), досвідчений користувач (C1, C2);

²² Гурмаза В. В. Роль міжкультурного аспекту у викладанні іноземної мови. URL : <http://intkonf.org/gurmaza-vv-rol-mizhkulturnogo-aspektu-u-vikladanni-inozemnoyi-movi/>

²³ Піскурська Г. В., Сініцина В. В. Основні принципи мовної освіти в Україні. С. 3–4. URL : <http://ea.dgtu.donetsk.ua:8080/bitstream/123456789/22094/1/12ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ МОВНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ.pdf>.

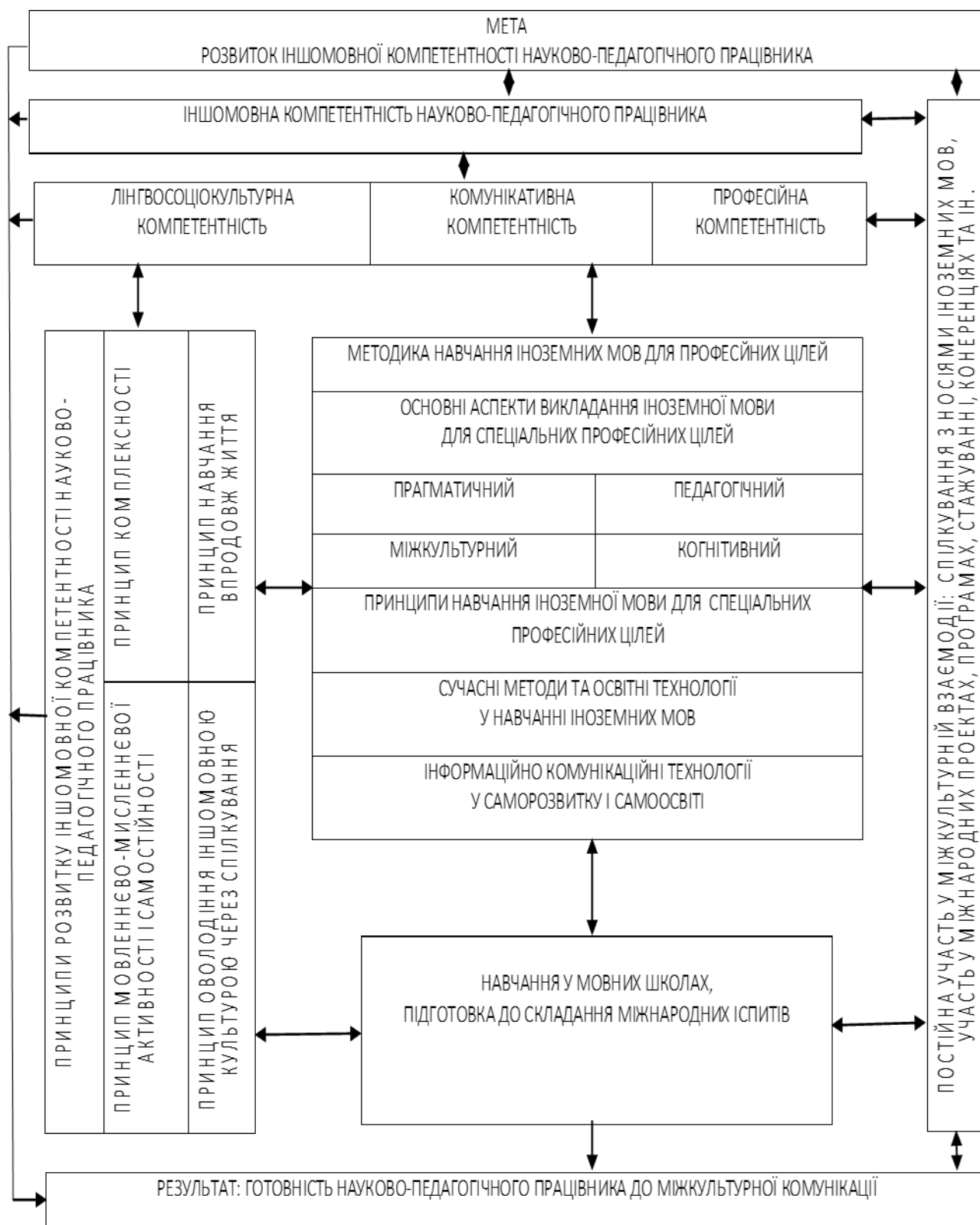


Рис. 1. Модель розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника

- *когнітивного* – викладання іноземної мови пов'язаний з процесом мислення та розуміння, що є необхідними для залучення не лише до мови, але й до культури даної країни. Даний аспект передбачає важливу роль пізнавальних здібностей, пов'язаних з досвідом пізнання іншої культури;
- *педагогічного* – позалінгвістичні якості особистості, які допомагають користуватися іноземною мовою як засобом міжкультурної взаємодії, полягає у необхідності розвивати почуття толерантності до інакомислення, емпатію і готовність до діалогу.

Методичні принципи навчання іноземних мов повинні підпорядковуватись сучасним (дидактичним) принципам, тобто відповідати змісту професійної лінгвістичної освіти і тенденціям розвитку науки, вимогам іншомовної підготовки, раціональному застосуванню сучасних методів і засобів навчання на різних етапах формування готовності науково-педагогічного працівника до міжкультурної комунікації. Тому, як було зазначено у Методичних рекомендаціях з розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників²⁴, зміст програм з іноземної мови для іншомовної підготовки науково-педагогічних працівників має вміщати важливі мовленнєві зразки, завдання і ситуації необхідні для їхньої професійної діяльності.

Прикладом може слугувати освітня програма проекту Британської ради «Researcher Connect»²⁵, розроблена спеціально для молодих науково-педагогічних працівників і науковців провідними викладачами англійської мови.

Програма розрахована на вісім модулів:

1) *Вступний модуль*: цільова аудиторія – надає учасникам необхідні знання та тактики для того, щоб забезпечити успішне спілкування з колегами, грантодавцями та широкою аудиторією в різних ситуаціях.

Із роздаткового матеріалу до цього модуля взято приклад однієї з вправ на складання профіля цільової аудиторії: «Your purpose in speaking or writing is to inform, persuade or engage your audience. In order to achieve your purpose, you must satisfy the audience in something they can connect with. Therefore, it is important to know what your audience is interested in, what their needs and expectations are and even what mood they are in. When your audience knows you are interested in them they will become more interested in you. In this activity you will think of ways of helping you build up a reader profile»²⁶.

2) *Мистецтво презентації*. Під час проходження даного модулю учасники мають навчитися оцінювати виступи спікерів і власні навички презентації, використовувати тон, риторичні прийоми та жести, формувати структуру виступу і відповідати на питання аудиторії.

3) *Академічне письмо*. Мета тренінгів у даному модулі навчити учасників аналізувати основи академічного письма, розвинути власний стиль академічного письма, використовуючи ефективні техніки, інструменти і стратегії.

Приклад вправи у даному модулі: «Adapting your writing to a wider rather than a solely academic audience requires you to consider the differences between universal and academic style. What are the differences between universal and academic style? What are the benefits of using a universal audience style for proposals/emails/abstracts?»²⁷.

Universal audience style

|

Academic style

4) *Переконливі заявки на гранти*. В рамках цього модуля учасників навчають створити план наукового проекту і розробити на його основі заявки на грант, використовуючи різноманітні прийоми та інструменти для підвищення ефективності пропозиції. Модуль включає практичні рекомендації і вправи з використання мови і стилю, орієнтованих на аудиторію, а також створенню логічних зв'язків між цілями, ресурсами та результатами.

5) *Ефективна переписка*. У модулі надають практичні поради стосовно способів формування нового партнерства, підтримки контактів у міжнародному академічному середовищі, основи етикету спілкування електронною поштою.

6) *Абстракти*. Серія практичних вправ, під час виконання яких учасник має навчитися критично оцінювати якість власного письма і роботи інших авторів у науковому середовищі, покращувати техніку і стиль, приймати зважені рішення під час створення власних абстрактів.

7) *Успішні міжнародні калаборації*. Мета модулю допомогти створювати і підтримувати контакти в академічному середовищі, обирати саме тих партнерів, взаємодія з якими принесе максимальну користь проекту, дослідницькій групі і організації в цілому.

8) *Онлайн-просування досліджень*. Після проходження даного модулю учасники зможуть впевнено використовувати онлайн-можливості для просування результатів власних досліджень і розвитку кар'єри в

²⁴ Дівінська Н. О. Методичні рекомендації з розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : методичні рекомендації / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Рєгейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. 72 с. С. 52–60. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_metodit_IVO-2018-72p_avtors-kolektiv.pdf.

²⁵ Проект Researcher Connect. URL : <http://lp.edu.ua/opportunities/2016/proekt-researcher-connect-0>.

²⁶ Researcher Connect: Participant's Workbook. British Council, 2015. P. 5.

²⁷ Researcher Connect: Participant's Workbook. British Council, 2015. P. 26.

академічному середовищі. Модуль пропонує стратегії використання медіа для підвищення цитування та імпаکت-фактору.

Основною умовою удосконалення іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників є ефективно організована міжкультурна комунікація, тому предметна сторона викладання іноземних мов науково-педагогічним працівникам має включати:

- ситуації професійного міжкультурного спілкування (виступи у вищих освітніх закладах за кордоном, участь у навчальному процесі країни, де відбувається стажування та ін.), тематику репродуктивного спілкування (міжнародна соціально-культурна діяльність), аутентичні джерела за спеціальністю, практичні матеріали, які відповідають сфері і ситуаціям міжкультурної взаємодії.

- методи і прийоми активізації лекційних занять іноземною мовою (лекція-дослідження, лекція-дискурс із проблеми наукової спеціальності, лекція з розв'язанням міжкультурних ситуацій, міждисциплінарна лекція, лекція-консультація на базі програмування питань, лекція «прес-конференція», лекція з використанням програмованого контролю знань зі спеціальності);

- навчання з використанням міжкультурних ситуацій в освітньому процесі (розробка соціокультурних завдань, аудиторні заняття з виконанням спеціалізованих завдань на основі вивчення оригінальних матеріалів, дискурс з розбору конфліктних ситуацій, пошук інформаційної доказової бази даних, заняття по створенню інформаційного пакету нормативної документації, вирішення соціокультурних проблем під час організації навчальної діяльності);

- аудиторні заняття в ігровій формі (презентація і розігрування ролей, ділові ігри з моделюванням міжкультурної стратегії і тактики в умовах прямого спілкування);

- викладання з використанням оригінального матеріалу (аналіз та інтерпретація аутентичного соціокультурного матеріалу, вибір проблеми з наступною підготовкою і проведенням занять іноземною мовою)²⁸.

Відповідно, ефективний розвиток іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників відбуватиметься за умов постійної самостійної участі у міжкультурній взаємодії, яка передбачає спілкування з представниками інших культур, носіями іноземних мов, участі у міжнародних проектах, програмах, стажуванні, конференціях та ін.

Аналіз вітчизняних і зарубіжних практик²⁹ доводить, що розвиток й удосконалення іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників дозволяє впроваджувати європейські стандарти якості мовної освіти, розширювати практики міжнародної співпраці з країнами світу, залучати до науково-дослідницької діяльності фахівців з інших країн, створювати спільно з міжнародними партнерами науково-методичні бази, оновлювати матеріальну базу закладів вищої освіти, стимулювати науково-педагогічних працівників до участі у міжнародних проектах і стажуваннях. У свою чергу, успішна реалізація міжнародних проектів в Україні дасть змогу не лише підвищувати рівень іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників, але й створювати нові навчальні програми, розробляти нові технології навчання.

²⁸ Дівінська Н. О. Методичні рекомендації з розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: методичні рекомендації* / авт. кол. Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. 72 с. С. 60. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_metodit_IVO-2018-72p_avtors-kolektiv.pdf.

²⁹ Дівінська Н. О. Вітчизняні і зарубіжні практики розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. С. 88–98. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_analitich_IVO-2018-105p_avtors-kolektiv.pdf.

Висновки

1. Проведене дослідження дозволяє зробити висновки про те, що іншомовну компетентність розглядають з позиції кількох наукових підходів: особистісного (іншомовна комунікативна компетентність передбачає готовність до прояву компетенцій, володіння знанням змісту компетенції, досвід демонстрації компетенції у різноманітних стандартних і нестандартних ситуаціях, відношення до змісту компетенції та об'єкту її застосування, емоційно-вольову регуляцію процесу і результату застосування компетенції), системно-структурного (іншомовна комунікативна компетентність є системою, до якої належать такі складові, як комунікативні та пізнавальні здібності, пізнавальна активність, мотивація, креативність та готовність до іншомовного спілкування) та акмеологічного (іншомовна комунікативна компетентність є багаторівневою інтегральною особистісною якістю, яка дозволяє людині ефективно вирішувати завдання і проблеми різного рівня складності у сфері іншомовної взаємодії)³⁰.

2. На основі узагальнення наукових підходів до сутності поняття «іншомовна компетентність» і процесу її формування було уточнено і теоретично обґрунтовано визначення «іншомовна компетентність науково-педагогічних працівників», яке трактується як важлива складова професійної підготовки та інтегрована якість, що має складну структуру і передбачає взаємодію лінгвосоціокультурної, комунікативної та професійної компетентностей, рівень сформованості яких дозволяє ефективно використовувати іноземну мову у власній діяльності, саморозвитку і самоосвіті, здійснювати міжкультурну і міжособистісну комунікації з представниками інших країн.

3. Під час розроблення методики і комунікативних технологій розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників необхідно враховувати принципи і формування зазначених компетентностей, які увійшли до складу моделі розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників.

4. Розвиток іншомовної компетентності науково-педагогічного працівника полягає виключно у самостійній діяльності: навчання у мовних школах, підготовка і складання міжнародних іспитів, проведення занять іноземною мовою та ін.; вивчення і усвідомлення передового зарубіжного досвіду, безпосередня участь у міжнародних конференціях через презентацію тезисів доповідей іноземною мовою, участь у міжнародній проектній діяльності на базі міжнародних лінгвістичних центрів, стажуванні та ін.

5. Подальших досліджень потребує проблема розвитку міжкультурної компетентності науково-педагогічних працівників.

Для активізації виконання вимог щодо розвитку іншомовної компетентності, які висуваються до науково-педагогічних працівників на рівні держави, керівникам закладів вищої освіти рекомендовано:

- стимулювати публікаційну активність науково-педагогічних працівників (публікування наукових праць у міжнародних рейтингових виданнях, апробація результатів досліджень на міжнародних наукових конференціях і форумах та ін.);
- заохочувати науково-педагогічних працівників до участі у міжнародних грантових програмах стажувань і проведення закордонних наукових досліджень;
- розповсюджувати інформацію про наявні міжнародні грантові програми;
- залучати іноземних фахівців до проведення тренінгів, семінарів, занять, спільної участі в конференціях;
- організовувати курси іноземної мови професійного спрямування для науково-педагогічних працівників і майстер-класи для викладачів англійської мови;
- створювати для науково-педагогічних працівників безкоштовні консультативні пункти з підготовки до іспитів з англійської мови.
- відкривати програми з підвищення кваліфікації, на яких штатні науково-педагогічні працівники

³⁰ Миколюк О. П. Іншомовна професійна компетентність майбутніх інженерів-конструкторів аграрного профілю. URL : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis.64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Sitimn_2013_36_74.pdf.

могли б навчатися безкоштовно ³¹.

³¹ Дівінська Н. О. Методичні рекомендації з розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : методичні рекомендації / авт. кол. Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. 72 с. С. 60. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_metodit_IVO-2018-72p_avtors-kolektiv.pdf.

Список використаних джерел

1. Гешко Н. Я. Формування іншомовної комунікативної компетенції у студентів-медиків. URL : http://www.rusnauka.com/8_NMIW_2014/Philologia/1_162679.doc.htm.
2. Гулович М. М. Формування іншомовної компетентності студентів як необхідного фактору академічної мобільності. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. Харків : НТУ «ХПІ», 2012. Вип. 32–33 (36–37). С. 76. URL : <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/13401>.
3. Гурмаза В. В. Роль міжкультурного аспекту у викладанні іноземної мови. URL : <http://intkonf.org/gurmaza-vv-rol-mizhkulturnogo-aspektu-u-vikladanni-inozemnoyi-movi/>
4. Дівінська Н. О. Методичні рекомендації з розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : методичні рекомендації / авт. кол. Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. 72 с. С. 52–60. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_metodit_IVO-2018-72p_avtors-kolektiv.pdf.
5. Дівінська Н. О. Розвиток іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали); у 2-х частинах / авт. кол.: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с. С. 114–122. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Teor_i_tehno_l_rozv_np_pracivnikov_IVO-2017-131p_avtors-kolektiv.pdf.
6. Дівінська Н. О. Вітчизняні і зарубіжні практики розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. С. 88–98. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Teor_osnovi_prof_rozvitku_pracivn_analitich_IVO-2018-105p_avtors-kolektiv.pdf.
7. Дука М. В. Поняття «лінгвосоціокультурна компетентність» та аналіз методів її формування в педагогічній теорії і практиці. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2015, № 7 (51). С. 42. Завіниченко Н. Б. Особливості розвитку комунікативної компетентності майбутнього практичного психолога системи освіти : автореф. дис...канд.психол.наук : 19.00.07. К., 2003. 229 с. URL : <http://referatu.net.ua/referats/7569/152880>.
8. Ізмайлова О. А. Формування іншомовної комунікативної компетенції як структурного компоненту комунікативної культури студентів мовних ВНЗ. *Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти*. 2010. № 17. С. 66–72. URL : <http://www-center.univer.kharkov.ua/vestnik/full/177.pdf>.
9. Кухта І. В. Іншомовна компетентність у контексті формування комунікативної культури студентів у процесі вивчення іноземної мови. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2008. № 4. 153 с. С. 31. URL : <http://visnyk.vntu.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/613/612>.
10. Миколюк О. П. Іншомовна професійна компетентність майбутніх інженерів-конструкторів аграрного профілю. URL : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&image_file_name=PDF/Sitimn_2013_36_7.pdf.
11. Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті від 17 квітня 2002 року № 347/2002. URL : <https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/347/2002>.
12. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. URL : http://www.vnz.univ.kiev.ua/uploads/p_4_58429238.doc.
13. Ніколаєва С. Ю. Загальноєвропейські Рекомендації з мовної освіти: вивчення, викладання, оцінювання. К. : Ленвіт, 2003. 273 с. URL: <https://lenvit.ucoz.ua/ZER.pdf>.

14. Піскурська Г. В., Сініцина В. В. Основні принципи мовної освіти в Україні. С. 3–4. URL : <http://ea.dgtu.donetsk.ua:8080/bitstream/123456789/22094/1/12ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ МОВНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ.pdf>.
15. Порядок присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам : наказ Міністерства освіти і науки України від 14.01.2016 № 13 (від 03.02.2016 за № 183/28313). URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16#n14>.
16. Про вищу освіту : Закон України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
17. Програма з англійської мови для професійного спілкування. *English for Specific Purposes (ESP). National Curriculum for Universities* / Колектив авторів: Г. Є. Бакаєва, О. А. Борисенко, І. І. Зуенок, В. О. Іваніщева, Л. Й. Клименко, Т. І. Козимирська, С. І. Костицька, Т. І. Скрипник, Н. Ю. Тодорова, А. О. Ходцева. К. : Ленвіт, 2005. 119 с. С. 11. URL : http://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/1849/1/esp_1.pdf.
18. Проект Researcher Connect. URL : <http://lp.edu.ua/opportunities/2016/proekt-researcher-connect-0>.
19. Рівні володіння іноземною мовою відповідно до Рекомендацій Ради Європи (PPE) і українська інтерпретація цих рівнів. URL : <http://www.umsa.edu.ua/kafhome/inmov/scale.pdf>.
20. Філатова М. П. Формування комунікативної компетентності в освітньому процесі початкової школи. URL : <http://school26.edummr.ru/index.php/component/phocadownload/category/2-dokumenty-shkoly?download=144:kompet>.
21. Черезова І. О. Комунікативна компетентність як інтегральна якість особистості. Науковий вісник Херсонського державного університету. С. 105. URL: http://www.pj.kherson.ua/file/psychology_01/ukr/20.pdf.
22. Андронкіна Н. М. Когнитивно-деятельностный подход к формированию лингвосоциокультурной компетенции в обучении немецкому языку студентов языкового вуза. автореф. дис. канд.пед.наук: 13.00.02. Санкт-Петербург 2009. URL : <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-02/dissertaciya-kognitivno-deyatelnostnyy-podhod-k-formirovaniyu-lingvosotsiokulturnoy-kompetentsii-v-obuchenii-nemetskomu-yazyku-student#ixzz65Lz0kqpa>.
23. Изория Н. М. Формирования иноязычной компетентности будущих специалистов сферы туризма в вузах культуры и искусств. автореф. дис. на соискание уч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08. М., 2008. 24 с. URL: <https://psihdocs.ru/izoriya-nonna-metodievna-formirovaniya-inoyazichnoj-kompetentn.html>.
24. Curriculum für den sprachpraktischen Deutschunterricht an pädagogischen Fakultäten und pädagogischen Hochschulen. К.: Ленвіт, 2004. 256 с.
25. Researcher Connect: Participant's Workbook. British Council, 2015. P. 5–26.

2.3. Розвиток ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки

*Ірина Регейло,
доктор педагогічних наук,
старший науковий співробітник,
головний науковий співробітник,
Відділ інтеграції вищої освіти і науки,
Інститут вищої освіти НАПН України,
ORCID iD: 0000-0003-0512-2456
<https://orcid.org/0000-0003-0512-2456>*

У розділі актуалізовано проблему цінностей і зокрема, розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників, що зумовлено переосмисленням у всіх сферах суспільства традиційних цінностей, без яких неможливе реформування освіти, успішний розвиток країни та її інтеграцію до Європейського Союзу. Цінностям надано пріоритетного значення на державному рівні, що підтверджено ухваленням законів України «Про освіту», «Про вищу освіту» і відповідних нормативно-правових актів, та засвідчує глобальне розуміння значущості цінностей XXI століття. За результатами проведеного аналізу політики Болонського процесу та зарубіжних систем вищої освіти, діяльності асоціацій та університетів Великої Британії, США з'ясовано фундаментальні ціннісні пріоритети та принципи, з-поміж яких: академічна свобода і добросовісність, інституційна автономія, участь студентів і працівників у врядуванні вищої освіти; громадянська відповідальність. Представлено різні підходи до вивчення проблеми цінностей у працях зарубіжних і вітчизняних вчених та встановлено, що системоутворюючим стрижнем особистості, зокрема науково-педагогічних працівників, є цінності (ціннісні орієнтації), які набувають актуальності не лише як домінуючий напрям наукового пошуку (філософія, соціологія, психологія, педагогіка тощо), але і як результат навчання у межах здобуття ціннісних компетентностей. Здійснений аналіз ціннісних орієнтирів національних університетів і проведеного опитування науково-педагогічних працівників зумовив розроблення структури цінностей академічного персоналу, що включає чотири групи з відповідними дескрипторами: інституційні, професійні, особистісні та базові цінності. Представлено технологію розвитку ціннісних компетентностей науково-педагогічних працівників, що ґрунтується на законі базисної організації компетентностей і теорії лідерства на основі цінностей. Запропонована технологія реалізується впродовж взаємозумовлених і взаємодіючих етапів: цільового, концептуального, організаційного, змістовно-ціннісного, діяльнісного, атестаційно-результативного. Доведено, що набуття ціннісних компетентностей відбувається на основі синергетичних наскрізних психологічних складових: саморефлексії та самооцінки, саморозвитку, самореалізації та самовдосконалення. Наведено рекомендації для закладу вищої освіти та науково-педагогічних працівників про забезпечення розвитку їх ціннісної компетентності з метою гарантування конкурентоспроможної якості вищої освіти та сприяння ефективній діяльності інституції та професійного розвитку академічного персоналу.

Актуальність проблеми ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів

2019 рік характеризується рішучими кроками з боку освітніх і наукових організацій та асоціацій Європейського Союзу (ЄС), спричинених тим, що в сучасному суспільстві знань відповідно до ухвалених в ООН Глобальних цілей «Порядку денного сталого розвитку на 2030 рік» (2015 р.), як ключових ціннісних орієнтирів, значно розширилися функції університетів для досягнення соціальних пріоритетів і економічного прогресу та забезпечення якісної освіти¹. На університети покладається подвійна соціальна відповідальність: з одного боку, регіональна, що спрямована на вирішення місцевих потреб громади, з іншого – глобальна, яка зумовлена змаганнями за світову конкурентоспроможність та сприяння розвитку справедливого і стабільного суспільству у цілому². Основоположна та інтегруюча роль у такій системі координат функціонування вищої освіти належить цінностям, які забезпечують фундаментальний відлік або так звану «точку неповернення».

Підтвердженням наведеної тези є спільна заява «Academic freedom and institutional autonomy: Commitments must be followed by action»³ (2019 р.), з якою виступили European University Association (EUA)⁴, All European Academies (ALLEA)⁵ та Science Europe⁶. EUA, ALLEA, Science Europe звернулися із закликом до урядів та органів державної влади країн ЄС та країн, що не входять до ЄС, захищати академічну свободу та інституційну автономію, гарантувати науковцям та студентам право на академічну свободу, включаючи права на свободу слова, думки, інформації, зібрання та права на освіту і викладання, а також забезпечити фінансування діяльності наукових рад та проведення наукових досліджень незалежно від політичних орієнтирів. При цьому, зазначені вище асоціації наголошують, що⁷:

- по-перше, академічна свобода має дотримуватися відповідно до наукових і професійних стандартів, поваги до прав інших людей, етичної поведінки та усвідомлення впливу результатів наукових досліджень на людину та навколишнє середовище;
- по-друге, заклади вищої освіти та наукові установи й організації повинні відповідати перед власними громадами, державними органами та суспільством.

Така стурбованість з боку EUA, ALLEA та Science Europe викликана неоднозначними подіями, зокрема, про заборону гендерних досліджень в Угорщині та посиленій тиск і політичне переслідування вчених, викладачів і студентів, що відбулося в Туреччині після спроби державного перевороту в 2016 році. Саме академічна свобода та інституційна самостійність у поєднанні з відповідальністю, як зазначається в Заяві, дають змогу процвітати закладам вищої освіти, науковим установам і організаціям та суспільству в цілому⁸.

Проблему щодо академічної свободи викладацького персоналу та інституційних цінностей також обговорено за участю понад 100 ректорів європейських університетів на круглому столі «Leadership Roundtable: Shaping university values»⁹, який проходив у квітні 2019 року в рамках щорічної конференції EUA «Driving innovation in Europe's universities»¹⁰, та наголошено на неухильному їх дотриманні закладами вищої освіти та академічним персоналом.

В Україні ефективне вирішення наведених вище суперечностей передбачає, насамперед, всебічну європейсько-орієнтовану трансформацію вищої освіти, починаючи від «творення нової моделі управління вищою освітою – за своєю світоглядною основою (принципи, цінності) та інституційно-організаційною

¹ Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року. URL : https://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/Agenda2030_UA.pdf

² Grau F.X., Goddard J., Hall B.L., Hazelkorn E. Higher Education in the World 6. Towards a Socially Responsible University: Balancing the Global with the Local. URL : https://www.researchgate.net/publication/314840823_Higher_education_in_the_World_6_Towards_a_Socially_Responsible_University_Balancing_the_Global_with_the_Local

³ Academic freedom and institutional autonomy: Commitments must be followed by action. Joint statement by ALLEA, EUA and Science Europe. April, 2019. URL : <https://eua.eu/news/297:eua,-allea-and-science-europe-join-forces-on-academic-freedom-and-autonomy.html>

⁴ European University Association. URL : <https://eua.eu/>

⁵ All European Academies. URL : <https://allea.org/>

⁶ Science Europe. URL : <https://www.scienceeurope.org/>

⁷ Academic freedom and institutional autonomy: Commitments must be followed by action. Joint statement by ALLEA, EUA and Science Europe. April, 2019. URL : <https://eua.eu/news/297:eua,-allea-and-science-europe-join-forces-on-academic-freedom-and-autonomy.html>

⁸ Academic freedom and institutional autonomy: Commitments must be followed by action. Joint statement by ALLEA, EUA and Science Europe. April, 2019. URL : <https://eua.eu/news/297:eua,-allea-and-science-europe-join-forces-on-academic-freedom-and-autonomy.html>

⁹ Driving innovation in Europe's universities. URL : <https://eua.eu/events.html?task=euaevents.downloadDoc&id=2110>

¹⁰ Driving innovation in Europe's universities. 11–12 Apr 2019. Conference Sorbonne University. Paris, France. URL : <https://eua.eu/events/31-2019-eua-annual-conference.html>

формою... на всіх рівнях управління – від національного до інституційного»¹¹. Утім вирішальним у проведенні такої реформи є «необхідність змін на рівні системи цінностей та установок академічної громади»¹². Крім того, сучасні виклики, що постали перед країною в умовах гібридної війни, зобов'язують не тільки на законодавчому рівні утвердження європейських фундаментальних цінностей суспільства – «свободи, демократії, рівності, поваги до верховенства права, прав людини та гідності»¹³, але й практичну та ефективну їх імплементацію. Ураховуючи це, нового змісту набуває провадження цінностей на всіх рівнях розвитку суспільства, а також особливо актуальним є дослідження проблеми цінностей системи вищої освіти загалом і ціннісних компетентностей науково-педагогічних працівників зокрема.

¹¹ Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу університетів: теоретичні основи. *Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку лідерського потенціалу університетів у контексті глобального лідерства (частина I): препринт (аналітичні матеріали)* / Авт. кол.: О. Боднарук, К. Жданова, С. Калашнікова, С. Курбатов, О. Паламарчук, І. Прохор, О. Щербаківа; за заг. ред. С. Калашнікової. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України. 2015. 153 с. С.16. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Analiz_dosvidu_rozvitku_lider-potenc_UNIVERS_ch1_2015_153p_IBO_avtors-kolektiv.pdf

¹² Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу університетів: теоретичні основи. *Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку лідерського потенціалу університетів у контексті глобального лідерства (частина I): препринт (аналітичні матеріали)* / Авт. кол.: О. Боднарук, К. Жданова, С. Калашнікова, С. Курбатов, О. Паламарчук, І. Прохор, О. Щербаківа; за заг. ред. С. Калашнікової. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України. 2015. 153 с. С.4. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Analiz_dosvidu_rozvitku_lider-potenc_UNIVERS_ch1_2015_153p_IBO_avtors-kolektiv.pdf

¹³ Strengthening European Identity through Education and Culture. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The European Commission's contribution to the Leaders' meeting in Gothenburg, 17 November 2017. Strasbourg, 14.11.2017. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0673&from=EN>

World Values Survey та European Values Study

Цінності особистості і суспільства є одним із пріоритетних напрямів досліджень, що здійснюються у світовому вимірі в рамках глобального дослідницького проекту World Values Survey (WVS)¹⁴, за участю вчених з понад 300 наукових установ, організацій, університетів та команд з багатьох країн, що становлять розгалужену мережу у межах Асоціації WVS з головним офісом в Австрії під керівництвом Виконавчого комітету, Наукового консультативного комітету та Генеральної асамблеї WVS в якому вивчають зміни цінностей та їх вплив на соціальне і політичне життя¹⁵. WVS створене на основі European Values Study (EVS)¹⁶, яке вперше було здійснено в 1981 р., нині охоплює майже 100 країн і сьоме опитування здійснено в 2017–2018 рр. Основними напрямками, що відображені в опитуванні є¹⁷:

- підтримка демократії;
- толерантність до іноземних громадян та етнічних меншин;
- підтримка гендерної рівності;
- роль релігії та зміна рівня релігійності;
- вплив глобалізації;
- ставлення до навколишнього середовища;
- робота, сім'я;
- політика;
- національна ідентичність;
- культура;
- різноманітність,
- незахищеність та особисте благополуччя тощо.

Щодо EVS – це масштабна, міжнаціональна дослідницька програма досліджень (1981, 1990, 1999 та 2008 рр.), започаткована European Value Systems Study Group (EVSSG) наприкінці 70-х років минулого століття, і тепер здійснюється в рамках фонду EVS. Поглиблений аналіз результатів (2008 р.), що охопив 47 країн за участю близько 70 тис. осіб, стосовно Західної та Центральної Європи дав підстави для висновку про глибоку трансформацію сучасної культури, яка залежить від стадії соціально-економічного розвитку та історичних процесів, характерних для кожної нації. Опитування 2017 р. надало змогу проаналізувати вплив економічних криз на нові цінності європейців¹⁸.

Організаційні цінності фахівців Організації Об'єднаних Націй

З огляду на важливість проблеми цінностей особистості у міжнародному вимірі, привертає увагу модель компетентностей фахівця секретаріату та організаційні цінності, що розроблені в Організації Об'єднаних Націй (ООН). Організаційні цінності ООН – це спільні принципи та переконання, які є основою її роботи та діяльності співробітників¹⁹.

¹⁴ World Values Survey. URL : <http://www.worldvaluessurvey.org/>

¹⁵ Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Ч. І. № 8 (313), 2017. С. 114–122. Регейло І. Вітчизняні і зарубіжні практики розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : метод. реком. / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. 72 с. С.36–51.

¹⁶ European Values Study. URL : <https://europeanvaluesstudy.eu/>

¹⁷ Регейло І. Вітчизняні і зарубіжні практики розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : метод. реком. / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. 72 с. С. 36–51.

¹⁸ European Values Study. URL : <http://www.europeanvaluesstudy.eu>.

¹⁹ United Nations Competencies for the Future. URL : https://careers.un.org/lbw/attachments/competencies_booklet_en.pdf

У процесі проведеного аналізу було виділено три групи організаційних цінностей, що стали основними цінностями ООН із відповідними індикаторами²⁰ і були включені в модель компетентностей²¹ :

- доброчесність;
- професіоналізм;
- повагу до різноманіття.

Цінності Європейського Союзу

Входження України до Європейського Союзу зумовлює дотримання цінностей, на яких засновано ЄС та які є фундаментом вільного, сучасного і демократичного суспільства. До них віднесено шість базових європейських цінностей²² (рис. 1).



Рис. 1. Базові європейські цінності

Ураховуючи базові цінності ЄС, для співробітників Ради Європи було розроблено Competency Framework and Core Values, в якій налічувалося 22 компетентності та ключові цінності для ідеальної моделі поведінки, поглядів і принципів²³.

Згідно з Competency Framework and Core Values визначено три групи цінностей: професіоналізм, доброчесність, повагу, до кожної з яких входили відповідні показники²⁴. Зокрема, діяти професійно означає бути відданим меті та цілям організації, прагнути досягти найвищих стандартів.

Основними індикаторами професіоналізму є²⁵:

- урахування принципів, цінностей та місії організації;
- прагнення до досконалості;
- наполегливість у здобутті результатів; відповідальність за дії і прийняті рішення та проблеми, що виникли;

²⁰ United Nations Competencies for the Future. URL : https://careers.un.org/lbw/attachments/competencies_booklet_en.pdf.

²¹ Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Ч. І. № 8 (313), 2017. С. 114–122. Регейло І. Вітчизняні і зарубіжні практики розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : метод. реком. / Авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. 72 с. С.36–51.

²² Definition of the most basic European Values. URL : http://europaeschewerte.info/fileadmin/templates/Documents/ewdef_en.pdf. Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Ч. І. № 8 (313), 2017. С. 117–118. Регейло І.Ю. Розвиток ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х частинах / Авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 102 с.

²³ Competency Framework and Core Values. URL : <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&SecMode=1&DocId=1113958&Usage=2>.

Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Ч. І. № 8 (313), 2017. С. 118.

²⁴ Competency Framework and Core Values. URL : <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&SecMode=1&DocId=1113958&Usage=2>.

Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Ч. І. № 8 (313), 2017. С. 118.

²⁵ Competency Framework and Core Values. URL : <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&SecMode=1&DocId=1113958&Usage=2>.

Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Ч. І. № 8 (313), 2017. С. 118.

- визнання обмежень і систематичне прагнення їх усунути;
- подання хорошого прикладу для інших;
- провадження діяльності згідно з політикою і рішеннями, прийнятими керівництвом організації.

Цінності Організації економічного співробітництва та розвитку

Пріоритетні цінності представлено в Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)²⁶, з-поміж яких²⁷:

- відкритість (залучення всіх учасників до обговорення та спільного розуміння критичних глобальних проблем);
- сміливість (випробування традиційної мудрості, починаючи з власної);
- новаторство (визначення та розв'язання нових і довгострокових викликів);
- етичність (авторитет OECD ґрунтується на засадах довіри, цілісності та прозорості).

Ключовим у вирішенні проблеми глобалізації, на думку OECD, є визначення глобальних цінностей та їх співвіднесення до системи освіти різних країн. Ураховуючи це, позитивним, з погляду OECD, було включення у 2018 році до Programme For International Student Assessment (PISA)²⁸ OECD PISA global competence framework²⁹ з метою розвитку в молоді здатностей, зокрема аналізувати, розуміти глобальні і міжкультурні проблеми тощо, та цінностей – поваги, впевненості в собі, людської гідності тощо.

Нині фундаментальні цінності, що є основою Європейського Союзу, набувають нового змісту. Провідну роль у їх імplementації відіграє освіта і зокрема, вища, та особистість викладача, про що йшлося у Зверненні Європейської Комісії до Європейського Парламенту, Ради, Європейського економічного та соціального комітету та Комітету регіонів «Strengthening European Identity through Education and Culture»³⁰ (Зміцнення європейської ідентичності через освіту та культуру) (2018 р.). З огляду на це, у висновках Звернення наголошено на необхідності підготовки Рекомендацій Ради ЄС про загальні цінності, що згідно з викликами сьогодення потребують перегляду та модифікації.

Цінності Болонського процесу

Основною передумовою запровадження Болонського процесу стало створення у 1988 р. Magna Charta of the European Universities³¹, до якої на кінець 2019 р. приєдналися 904 університети з 88 країн світу, з-поміж яких близько 80 закладів вищої освіти України³², а також підписання Sorbonne Joint Declaration³³.

Метою Magna Charta of the European Universities було визначення фундаментальних цінностей, до яких включено³⁴:

- університетську автономію;
- нероздільність (inseparable) викладацької і дослідницької діяльності;
- академічну свободу;
- європейський гуманізм.

²⁶ Organisation for Economic Co-operation and Development. URL : <https://www.oecd.org>.

²⁷ Better policies for better lives. The OECD at 50 and beyond. URL : <http://www.oecd.org/>. Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Ч. І. № 8 (313), 2017. С. 114–122.

²⁸ PISA. URL : <http://www.oecd.org/pisa>.

²⁹ Preparing Our Youth For An Inclusive And Sustainable World. The OECD PISA global competence framework. URL : <https://www.oecd.org/education/Global-competency-for-an-inclusive-world.pdf/>

³⁰ Strengthening European Identity through Education and Culture. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The European Commission's contribution to the Leaders' meeting in Gothenburg, 17 November 2017. Strasbourg, 14.11.2017. URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0673&from=EN> ; Регейло І.Ю. Фундаментальні цінності Європейського простору вищої освіти (2010–2018 рр.): пріоритетні орієнтири діяльності науково-педагогічних працівників. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2018. № 4 (63). С. 7–17.

³¹ The Magna Charta of the European Universities. URL : <http://www.magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/>

³² Signatory Universities. URL : <http://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/signatory-universities/signatory-universities>

³³ Sorbonne Joint Declaration. Joint declaration on harmonization of the architecture of the European higher education system. URL : http://www.mab.hu/web/doc/kulfold/Sorbonne_declaration.pdf

³⁴ The Magna Charta of the European Universities. URL : <http://www.magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/>

Саме зазначені цінності стали основоположними для Болонського процесу та впродовж усього його розвитку (конференції 1998³⁵, 1999³⁶, 2001³⁷, 2003³⁸, 2005³⁹, 2007⁴⁰, 2009⁴¹, 2010⁴², 2012⁴³, 2015⁴⁴) вдосконалювалися, доповнювалися та реалізовувалися через відповідний інструментарій, що детально відображено у працях⁴⁵.

Розглядаючи конференцію, яка відбулася у 2018 р. у Парижі, за висновками Paris Communiqué⁴⁶ (2018 р.) фундаментальними цінностями вищої освіти є⁴⁷:

- академічна свобода і добросовісність;
- інституційна автономія;
- участь студентів і працівників у врядуванні вищої освіти;
- громадянська відповідальність вищої освіти за її якість.

Проблема цінностей була ключовою у виступі на Паризькій конференції (2018 р.) президента Magna Charta of the European Universities S. Noorda⁴⁸. На думку вченого, особливо важливим є розроблення більш системного підходу до оцінювання академічних (університетських) цінностей у країнах – членах та його регулярного проведення, що має вирішальне значення для ЕНЕА, оскільки цінності є основою Болонського процесу⁴⁹.

Посилено увагу до проблеми цінностей і з боку European University Association⁵⁰ (EUA) та відповідну заяву Асоціації «The Bologna Process looks towards its third decade: Enhancing achievements and responding to a changing context»⁵¹ оприлюднено напередодні Конференції міністрів у Парижі (2018 р.), яку враховано у Paris Communiqué.

³⁵ Sorbonne Joint Declaration. Joint declaration on harmonization of the architecture of the European higher education system. URL : http://www.mab.hu/web/doc/kulfold/Sorbonne_declaration.pdf

³⁶ Спільна декларація міністрів освіти Європи «Європейський простір у сфері вищої освіти». Болонья, 19 червня 1999 року. С. 3. URL : http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_525

³⁷ Prague Communiqué. Towards the European Higher Education Area. Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prague on May 19th 2001. URL : http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2001_Prague/44/2/2001_Prague_Communique_English_553442.pdf

³⁸ Berlin Communiqué. Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education in Berlin on 19 September 2003. Realising the European Higher Education Area. URL : <https://engq.eu/wp-content/uploads/2013/03/BerlinCommuniqué1.pdf>

³⁹ Bergen Communiqué. The European Higher Education Area – Achieving the Goals. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Bergen, 19–20 May 2005. URL : http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2005_Bergen/52/0/2005_Bergen_Communique_english_580520.pdf

⁴⁰ London Communiqué. Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world. 18 May 2007. URL : https://www.eurashe.eu/library/modernising-phe/Bologna_2007_London-Communique.pdf

⁴¹ Leuven and Louvain-la-Neuve Communiqué. The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the new decade. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28–29 April 2009. URL : https://www.eurashe.eu/library/modernising-phe/Bologna_2009_Leuven-Communique.pdf

⁴² Budapest-Vienna Declaration on the European Higher Education Area. March 12, 2010. URL : http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2010_Budapest_Vienna/64/0/Budapest-Vienna_Declaration_598640.pdf

⁴³ Bucharest Communiqué. Making the Most of Our Potential: Consolidating the European Higher Education Area. Final Version. URL : <https://engq.eu/wp-content/uploads/2013/03/Bucharest-Communique-20121.pdf>

⁴⁴ Yerevan Communiqué. URL : http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2015_Yerevan/70/7/YerevanCommuniqueFinal_613707.pdf

⁴⁵ Регейло І.Ю. Ціннісні орієнтири розвитку Болонського процесу в 1988–2009 рр.: нормативно-правовий аспект. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2018. № 3–4. С. 43–51. Регейло І.Ю. Фундаментальні цінності Європейського простору вищої освіти (2010–2018 рр.): пріоритетні орієнтири діяльності науково-педагогічних працівників. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2018. № 4 (63). С. 7–17. Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Ч. І. № 8 (313), 2017. С. 114–122.

⁴⁶ Paris Communiqué. Paris, May 25th 2018. URL : <http://www.ehea2018.paris/Data/ElFinder/s2/Communique/EHEAParis2018-Communique-final.pdf> ; Паризьке комюніке, Париж, 25 травня 2018 р. С. 1. URL : <http://erasmusplus.org.ua/search/158-materialy-here-team/1904-dokumenty-yevropeiskoho-prostoru-vyshchoi-osvity-yepvo.html>

⁴⁷ Paris Communiqué. Paris, May 25th 2018. URL : <http://www.ehea2018.paris/Data/ElFinder/s2/Communique/EHEAParis2018-Communique-final.pdf> ; Паризьке комюніке, Париж, 25 травня 2018 р. С. 1. URL : <http://erasmusplus.org.ua/search/158-materialy-here-team/1904-dokumenty-yevropeiskoho-prostoru-vyshchoi-osvity-yepvo.html>

⁴⁸ Noorda S. Regular assessment of academic values is crucial to EHEA. URL : http://www.magna-charta.org/resources/files/noorda-speech-paris-2018/at_download/file/NoordaEHEA_2018_May_25.pdf

⁴⁹ Регейло І.Ю. Фундаментальні цінності Європейського простору вищої освіти (2010–2018 рр.): пріоритетні орієнтири діяльності науково-педагогічних працівників. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2018. № 4 (63). С. 7–17.

⁵⁰ European University Association (EUA). URL : <https://eua.eu>.

⁵¹ The Bologna Process looks towards its third decade: Enhancing achievements and responding to a changing context. May 2018. URL : <https://eua.eu/downloads/publications/the-bologna-process-looks-towards-its-third-decade.pdf>

У цілому фундаментальні цінності, визначені Болонським процесом, стали світоглядною основою не тільки для країн – членів, але і для вищої освіти загалом, у рамках якої вибудовується діяльність закладів вищої освіти і, насамперед, викладацького персоналу.

Цінності академічного персоналу: досвід Великої Британії

В окремих країнах Європейського простору вищої освіти ухвалено свої нормативні акти, що регламентують ціннісні принципи вищої освіти та академічного персоналу⁵².

Так, у Великій Британії Higher Education Academy⁵³ спільно з університетами затверджено «Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education» (UKPSF, 2011 р.). UKPSF – це «національно визнана Рамка для проведення порівняльного аналізу ефективності підтримки викладання і навчання у закладах вищої освіти»⁵⁴. Основним ціннісним підґрунтям UKPSF є⁵⁵:

- підтримка професійної підготовки та забезпечення безперервного професійного розвитку викладацького персоналу, який залучено до викладання;
- підтримка динамічних підходів до викладання та навчання на основі творчості, інновацій та постійного розвитку студентів у різноманітних академічних та / або професійних умовах;
- демонстрація студентам і стейкхолдерам професіоналізму викладацького персоналу та інституцій;
- визнання різноманітності та якості практики викладання, навчання та оцінювання, які підтримують навчання студентів;
- заохочення викладацького персоналу та інституцій до реалізації офіційної стратегії, спрямованої на підвищення якості викладання і навчання, та розширення сфери відповідальності, що може включати проведення досліджень та / або управлінську діяльність.

UKPSF включає три виміри профілю сучасного викладача-лідера(які детально висвітлені у нашій публікації⁵⁶): сферу діяльності, основні знання, професійні цінності з відповідними дескрипторами. До професійних цінностей викладача-лідера віднесено⁵⁷:

- повагу до особистості студента та різноманітних академічних спільнот;
- сприяння доступу до вищої освіти та забезпечення рівних можливостей для всіх студентів;
- використання фактичних даних результатів досліджень, стипендій для безперервного професійного розвитку;
- усвідомлення більш широкого контексту впливу вищої освіти та визнання її результатів для професійної практики.

Цінності академічного персоналу: Staff and Educational Development Association (SEDA)

Одним із ключових документів, в яких віддзеркалюються цінності академічного персоналу у Великій Британії, є документ Staff and Educational Development Association (SEDA)⁵⁸ під назвою «Professional Development Framework» (SEDA PDF)⁵⁹. SEDA, утворена в 1993 році шляхом об'єднання The Standing Conference on Educational Development (SCED) та Staff Development Group of the Society for Research into Higher Education

⁵² Реейло І. Професійний розвиток академічного персоналу в університетах Великої Британії: ціннісні компоненти стандартів. *VIII Українсько-Польський/Польсько-Український науковий форум «Освіта для миру»* : зб. наук. праць / Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди. 2019. С. 135-147.

⁵³ Higher Education Academy. URL : <https://www.heacademy.ac.uk>.

⁵⁴ UK Professional Standards Framework. URL : <https://academicdevelopment.qmul.ac.uk/educational-development/developing-learning-and-teaching/ukpsf/>.

⁵⁵ The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education. 2011. URL : https://www.heacademy.ac.uk/system/files/downloads/uk_professional_standards_framework.pdf.

⁵⁶ Реейло І. Професійний розвиток академічного персоналу в університетах Великої Британії: ціннісні компоненти стандартів. *Освіта для миру = Edukacja dla pokoju* : зб. наук. пр. : у 2 т. / редкол.: Кремень В.Г. (голова); Коцур В.П., Ничкало Н.Г., Шльосек Ф. (заст. голови); Довгий С.О., Лук'янова Л.Б., Вовк М.П., Котун К.В. (члени редколегії). К. : Вид-во ТОВ «Юрка Любченка», 2019. Т. 1. 720 с. С. 307–324.

⁵⁷ The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education. 2011. URL : https://www.hefce.ac.uk/media/hefce/content/about/Staff_and_structure/Board/2011/142/B83b.PDF; Реейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Ч. 1. № 8 (313), 2017. С. 120.

⁵⁸ SEDA. Staff and Educational Development Association. URL : <https://www.seda.ac.uk/what-is-seda-pdf>.

⁵⁹ SEDA. Professional Development Framework. URL : <https://www.seda.ac.uk/pdf>.

(SRHE SDG)⁶⁰, а згодом долучення SEDA Шотландії і Association of Educational and Training Technology, стала одним із співзасновників International Consortium for Educational Development (ICED)⁶¹. Нині SEDA – це «професійна асоціація для співробітників та освітніх експертів у Великобританії, що сприяє інноваціям та провідній практиці у сфері вищої освіти, та розглядається як ініціатор дій у розвитку академічного персоналу та освіти не тільки у Великобританії, але й на міжнародному рівні»⁶².

Для акредитації закладів вищої освіти та установ, що організують програми професійного розвитку персоналу, та визнання осіб, які їх завершили, запроваджено цифровий сервіс SEDA PDF⁶³. Лише за період з 2007–2018 рр. проведено акредитацію 290 інституцій та 709 освітніх програм⁶⁴.

Значення SEDA PDF полягає у тому, що вона⁶⁵:

- є практичним керівництвом для професійної діяльності академічного персоналу та організацій, які надають освітні послуги в цілому;
- визначає результати, яких необхідно досягнути;
- є основою для моніторингу, оцінювання викладацької діяльності та здобутків як окремих фахівців, так і організацій.
- Вбудовані в інституційні положення SEDA PDF цінності є однаковими для всіх програм та водночас інтерпретуються для конкретних здобувачів і закладів вищої освіти й організацій. У SEDA PDF визначено п'ять фундаментальних цінностей⁶⁶:
- розуміння, як люди навчаються, що спонукає академічний персонал до вдосконалення викладання й особистісного зростання, зокрема через усвідомлення доцільності обраних у відповідній професійній програмі теорій і моделей, забезпечення необхідного професійного розвитку тощо;
- вченість, професіоналізм, етичність у практичній діяльності, що становлять цілісний концепт у провадженні викладацької і дослідницької роботи на основі вмотивованих доказів, вивченні відповідних кодексів академічної доброчесності;
- участь у роботі та розвитку освітніх спільнот, що полягає у вдосконаленні власної практики та заохоченні інших учасників освітнього процесу до професійного зростання, зокрема, і в режимі онлайн;
- підтримка різноманітності та інклюзивності, зокрема забезпечення доступу до освіти осіб з особливими освітніми потребами, різними здібностями та можливостями, а також їх відзначення та оцінювання;
- постійна рефлексія про власну професійну діяльність шляхом оцінювання та співвіднесення початкових цілей і досягнутих результатів, що засвідчують постійне кар'єрне зростання;
- безперервний професійний розвиток та вдосконалення освітнього процесу.

SEDA PDF є не лише механізмом сприяння такого розвитку, але й інструментом для вироблення ефективних підходів щодо підтримки безперервного професійного вдосконалення та сучасним засобом демонстрації професіоналізму викладачів закладів вищої освіти.

Ціннісні принципи Association of American Universities (AAU)

Важливими для нашого дослідження є з'ясування ціннісних пріоритетів вищої освіти США, університети якої традиційно демонструють високі рейтинги з-поміж кращих закладів вищої освіти у міжнародному освітньому і науковому просторах.

З метою імплементації кращого американського досвіду університетів для розвитку системи вищої освіти та її якості в Україні, насамперед варто розглянути діяльність Association of American Universities⁶⁷ (AAU),

⁶⁰ The Society for Research into Higher Education. URL : https://www.srhe.ac.uk/about_us/.

⁶¹ International Consortium for Educational Development. URL : <https://icedonline.net/>.

⁶² SEDA. Staff and Educational Development Association. URL : [https://www.seda.ac.uk/what-is-seda-pdf%20\(eng\)](https://www.seda.ac.uk/what-is-seda-pdf%20(eng)).

⁶³ SEDA. Professional Development Framework. URL : <https://www.seda.ac.uk/pdf>.

⁶⁴ SEDA. Annual Report of the Staff and Educational Development Association 2017. URL : <https://www.seda.ac.uk/resources/files/SEDA%20Annual%20Report%202017.pdf> ; SEDA. Annual Report of the Staff and Educational Development Association 2018. URL : <https://www.seda.ac.uk/resources/files/SEDA%20Annual%20Report%202018.pdf>.

⁶⁵ SEDA. Professional Development Framework (SEDA-PDF). URL : <https://www.seda.ac.uk/pdf>.

⁶⁶ The SEDA Values and PDF. URL : <https://www.seda.ac.uk/seda-values-and-pdf>.

⁶⁷ Association of American Universities. AAU and the Value of Research Universities. URL : <https://www.aau.edu/sites/default/files/AAU%20and%20the%20Value%20of%20Research%20Universities%20-%20Spring%202017.pdf>

місією якої є формування та провадження політики у галузі вищої освіти, науки та інновацій.

AAU, до якої входять найкращі 62 провідних дослідницьких університети США, вважається елітною організацією, членство в якій засвідчує високу якість освіти та наукових досліджень університету, що ранжуються за Класифікацією Карнегі⁶⁸. Безперечна суспільна цінність дослідницьких університетів AAU, полягає не тільки тому, що її університети становлять більшість у топ-10 кращих закладів вищої освіти згідно зі світовими рейтингами, зміцнюють економіку, безпеку, демократію та якість життя в країні і становлять найважливіше суспільне благо. Найвагомий вплив дослідницьких університетів AAU простежується на розвиток людського капіталу нації, що відображено, зокрема, у підготовці лідерів-професіоналів, діяльність яких спрямована на зростання добробуту американського суспільства в цілому.

Одними із ключових ціннісних складників, що детермінують успішність елітних університетів США, створення їх світовими центрами навчання, викладання і проведення наукових досліджень, є дотримання Академічних принципів AAU, якими впродовж багатьох десятиліть керуються її університети, а саме⁶⁹:

- інституційна автономія (institutional autonomy);
- академічна свобода (academic freedom);
- спільне врядування (shared governance).
-

Ціннісні принципи American Council on Education (ACE)

Особливо заслуговують на увагу ціннісні пріоритети American Council on Education (ACE), яка заснована в 1918 р. і нині об'єднує близько 1800 акредитованих коледжів, університетів, інших закладів вищої освіти та освітніх організацій для формування ефективної державної політики та сприяння інноваційній, якісній практичній діяльності у сфері вищої освіти⁷⁰. Основними напрямками діяльності ACE є⁷¹:

- представництво в суспільстві, державних органах, громадських та інших організаціях;
- забезпечення лідерства у ключових питаннях вищої освіти;
- та здійснення впливу на державну політику шляхом захисту, провадження досліджень та програмних ініціатив.

Ключовими ціннісними пріоритетами, які визначені Стратегічною рамкою ACE на 2018–2021 рр. та віддзеркалюються на діяльність закладів вищої освіти, є⁷²:

- залучення (inclusion) – формування спільноти зацікавлених сторін, якій притаманні взаємна повага, колегіальність та професійне зростання;
- досконалість (excellence) – своєчасне і послідовне надання якісних освітніх програм і послуг у сфері вищої освіти;
- інноваційність (innovation) – сприяння творчим підходам в освітній політиці, практиці та діяльності ACE;
- співпраця (collaboration) – підвищення ефективності ACE за допомогою стратегічних партнерств;
- вплив (impact) – підтвердження трансформаційної діяльності ACE в суспільстві за допомогою чітко визначених показників та результатів.

З моменту створення і до нині ACE відіграє головну роль у формуванні політики у сфері вищої освіти в США.

Проведений аналіз інституційних цінностей закладів вищої освіти США, які входять до топ-10 найкращих університетів згідно зі світовими рейтингами, зокрема, Massachusetts Institute of Technology⁷³, Stanford University⁷⁴, California Institute of Technology⁷⁵, Harvard University⁷⁶ тощо, дає підстави для висновку про те, що кожен американський університет з дня свого створення працює на основі власних академічних

⁶⁸ Реейло І. Вища освіта США: інституційні цінності системи. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2019. № 3. С. 57–64. DOI: <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2019.3.5764/>

⁶⁹ Academic Principles: A Brief Introduction URL : <https://www.aau.edu/academic-principles-brief-introduction>

⁷⁰ American Council on Education. URL : <https://www.acenet.edu/> ; Реейло І. Вища освіта США: інституційні цінності системи. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2019. № 3. С. 57–64. DOI : <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2019.3.5764/>

⁷¹ American Council on Education. URL : URL: <https://www.acenet.edu/>

⁷² American Council on Education. URL : <https://www.acenet.edu/>

⁷³ Massachusetts Institute of Technology. URL : <http://www.mit.edu/>

⁷⁴ Stanford University. URL : <https://www.stanford.edu/>

⁷⁵ California Institute of Technology. URL : <https://www.caltech.edu/>

⁷⁶ Harvard University. URL : <https://www.harvard.edu/>

ціннісних принципів, має свою культуру і філософію, які безпосередньо впливають на його діяльність⁷⁷. Сформульовані та вдосконалені впродовж десятиліть місія, візія, цінності, як логічна модель бажаного майбутнього інституції, об'єднують та спрямовують діяльність адміністрації, академічного персоналу, студентів тощо. Визначені цінності стають етичними і моральними орієнтирами у діяльності університету, пояснюючи суспільству, громаді, стейкхолдерам, у чому полягає його особлива місія і конкурентні переваги.

Ціннісна місія American Association of University Professors

Інституційні цінності, зумовлені історичними та сучасними традиціями університетів, консолідують місію і пріоритети розвитку закладу вищої освіти, а також віддзеркалюються на ціннісні принципи діяльності академічного персоналу. Виразником ціннісних принципів академічного персоналу в США, зокрема його професорського складу, є American Association of University Professors (AAUP)⁷⁸.

AAUP – трансдисциплінарна організація викладачів і дослідників, місія якої полягає у «розвитку академічної свободи та спільного управління; визначенні основних професійних цінностей та стандартів вищої освіти; сприянні економічній безпеці викладачів і дослідників, аспірантів, докторантів; наданні допомоги громаді закладу вищої освіти з реалізації поставлених цілей та забезпеченні внеску вищої освіти у загальне благо»⁷⁹. З моменту свого заснування у 1915 р. AAUP здійснює формування американської вищої освіти, розробляє стандарти та процедури, які підтримують якість освіти та академічну свободу в коледжах та університетах цієї країни, а також захищає від імені всієї академічної спільноти перебування на викладацькій посаді (tenure) як вираження його значущості для академічної свободи викладацького персоналу⁸⁰.

Розглядаючи діяльність Асоціації з погляду, насамперед, репрезентації і захисту фундаментальних професійних цінностей викладацького персоналу, варто наголосити, що саме AAUP є основоположником американського розуміння академічної свободи⁸¹, яку згодом в освітньому праві почали ототожнювати та пов'язувати з академічною кар'єрою професорів та можливістю отримання від адміністрації університету безстрокового перебування на посаді (tenure)⁸². Зокрема, у 1915 Declaration of Principles, розробленій AAUP Committee on Academic Freedom and Academic Tenure і схваленій на її Других щорічних зборах у 1915 році, визначено, що академічна свобода викладача включає три складові, які залишилися фундаментальними і до нині⁸³:

- свободу наукових досліджень;
- свободу викладання в університеті чи коледжі;
- свободу висловлювань та дій поза межами інституції.

Крім того, важливість академічної свободи найбільш чітко сприймалася з огляду на цілі, згідно з якими провадилася діяльність університетів: сприяння дослідженню та розвиток знань про людину; навчання студентів; підготовка фахівців-експертів для різних сфер державної служби тощо⁸⁴. Чи не вперше офіційно в Декларації 1915 р. постало питання про значущість професії викладача⁸⁵.

До проблеми вдосконалення принципів неодноразово зверталися American Council on Education, Association of American Colleges, AAC – нині Association of American Colleges and Universities (AACU) у 1925, 1940, 1970 рр.⁸⁶. В умовах сьогодення чинною є «1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure with 1970 Interpretive Comments» – декларація в редакції 1940 року з деякими інтерпретаціями, доданими у 1970 році спільно з комітетами AAUP та AAC, що визнана «однією з найважливіших та найвпливовіших кодифікацій

⁷⁷ Ререїло І. Інституційні та професійні цінності академічного персоналу університетів США. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*. 2019. С. 63–77. DOI : <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2019-8-2-63-77>

⁷⁸ American Association of University Professors. URL : <https://www.aaup.org/>

⁷⁹ American Association of University Professors. Tenure. URL : <https://www.aaup.org/>

⁸⁰ AAUP's 1915 Declaration of Principles. Retrieved from http://www.aaup-ui.org/Documents/Principles/Gen_Dec Princ.pdf

⁸¹ O'neil, R. M., Areen, J. C., Finkin, M. W., Gerber, L. G., Van Alstyne, W. W., & Nelson, M. C. (2009). Protecting an Independent Faculty Voice: Academic Freedom after Garcetti V. Ceballos. URL : <https://www.aaup.org/file/Protecting-Independent-Voice.pdf>

⁸² Давидова Н. Цивільно-правові відносини між професором і університетом: досвід України та Сполучених Штатів Америки. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2016. № 2. С. 81–88. URL : <http://www.chasopysnapu.gp.gov.ua/ua/pdf/10-2016/01/davidova.pdf>

⁸³ AAUP's 1915 Declaration of Principles. URL : http://www.aaup-ui.org/Documents/Principles/Gen_Dec Princ.pdf. P. 1.

⁸⁴ AAUP's 1915 Declaration of Principles. URL : http://www.aaup-ui.org/Documents/Principles/Gen_Dec Princ.pdf. P. 4.

⁸⁵ Wilson, J. K. (2016) AAUP's 1915 Declaration of Principles: Conservative and Radical, Visionary and Myopic. *AAUP Journal of Academic Freedom*, 7, 1–12. URL : https://www.aaup.org/sites/default/files/Wilson_1.pdf. P.2.

⁸⁶ 1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure with 1970 Interpretive Comments. URL : <https://www.aaup.org/file/1940%20Statement.pdf>.

академічної свободи»⁸⁷. Зокрема, у Декларації 1940 р. (ред. 1970 р.) зберігаються основні положення про академічну свободу і перебування на викладацькій посаді (tenure), визначені у Декларації 1915 року.

Нині понад 250 наукових та професійних асоціацій у США схвалюють Декларацію 1940 року і спираються на базові принципи академічної свободи та перебування на посаді (tenure), а також tenure передбачено в інструкціях для викладачів та в колективних угодах закладів вищої освіти по всій території США⁸⁸. Академічна свобода, як її розуміють в AAUP, – це свобода професора «навчати, як в аудиторії, так і поза її межами, проводити дослідження та публікувати результати цих досліджень, а також вирішувати будь-які питання інституційної політики. Професор також повинен мати свободу звертатися до громади з будь-якого соціального, політичного, економічного чи іншого питання без... обмежень, беручи на себе повну відповідальність за порушення норм професійної етики або за твердження, що засвідчують його професійну некомпетентність»⁸⁹.

Академічна свобода і перебування академічного персоналу на посаді (tenure) у США

Невід'ємною складовою академічної свободи в закладах вищої освіти США є довгострокова гарантія з боку закладу вищої освіти про перебування, передусім, професорів на посаді (tenure). Академічне перебування на посаді (tenure) є послідовним процесом набуття досвіду професійної діяльності, безперервного фахового і особистісного розвитку, що позначається на кар'єрному зростанні викладача-професора університету та зумовлює відповідне привабливе економічне забезпечення. Надання свободи у викладанні та дослідженнях є принциповою позицією для навчання студентів і здобуття знань та приносить користь суспільству, і, на думку AAUP, суспільству «не вигідно», коли викладачі та дослідники контролюються корпораціями, релігійними групами, групами спеціальних інтересів або урядом. Саме тому важливо мати системи захисту для академічної свободи, що і є основною ціллю tenure⁹⁰. З огляду на це, AAUP рекомендує для працевлаштування викладачів застосовувати два види їхнього перебування: випробувальні призначення та призначення з постійним перебуванням на посаді. Крім того, отримання tenure відповідно до умов контракту на певну посаду передбачає конкретизовані вимоги до процедури і послідовності дій адміністрації та претендента. Припинення дії безстрокового контракту через фінансові умови повинно бути сумлінним і добросовісним⁹¹.

Водночас у XXI столітті питання про академічне працевлаштування – систему перебування на посаді (tenure) залишається у центрі дискусії суспільства і наукової спільноти⁹². Характеризуючи розуміння tenure, G. Scholtz, на нашу думку, слушно наголошує на тому, що⁹³:

- по-перше, «система перебування на посаді не призначена для захисту некомпетентних та непридатних викладачів»;
- по-друге, «система перебування на посаді не заважає викладачам звільнитися»;
- по-третє, «мета системи перебування на посаді – не допустити звільнення викладачів з причин, не пов'язаних з професійною діяльністю».

З іншого боку, прибічники університетського менеджменту стверджують, що система tenure для професорів істотно знижує стимули для ефективної дослідницької та освітньої діяльності. Так, згідно з політикою New Public Management передбачено розширення можливостей щодо управління персоналом, зокрема через посилення контролю за роботою персоналу, вдосконалення добору найбільш ефективних, конкурентоспроможних працівників, підвищуючи у такий спосіб ефективність діяльності організації. Професорський персонал є найбільш цінною часткою людського капіталу університету, отож передбачається збільшення цінності цього капіталу за рахунок вільного оновлення персоналу і заміни менш ефективних більш

⁸⁷ Dea, Sh. (2018). A brief history of academic freedom. UA/AU University Affairs / Affaires Universitaires. URL : <https://www.universityaffairs.ca/opinion/dispatches-academic-freedom/a-brief-history-of-academic-freedom/>

⁸⁸ American Association of University Professors. Tenure. URL : <https://www.aaup.org/>

⁸⁹ O'neil, R. M., Areen, J. C., Finkin, M. W., Gerber, L. G., Van Alstyne, W. W., & Nelson, M. C. (2009). Protecting an Independent Faculty Voice: Academic Freedom after Garcetti V. Ceballos. URL : <https://www.aaup.org/file/Protecting-Independent-Voice.pdf> . P. 67–68.

⁹⁰ American Association of University Professors. Tenure. URL : <https://www.aaup.org/> .

⁹¹ 1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure with 1970 Interpretive Comments. URL : <https://www.aaup.org/file/1940%20Statement.pdf> .

⁹² Перейло І. Інституційні та професійні цінності академічного персоналу університетів США. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*. 2019. С. 63–77. DOI : <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2019-8-2-63-77>

⁹³ Hibel, A., & Scholtz, G. Tenure in Academia, the Past, Present and Future. HigherEdJobs. URL : <https://www.higheredjobs.com/higheredcareers/interviews.cfm?ID=459>

ефективними професорами⁹⁴.

AAUP розробляє і підтримує відповідні стандарти⁹⁵:

- процедурні правила для захисту академічної свободи, пов'язані, насамперед, із перебуванням на посаді;
- процедурні стандарти, що викладені в Recommended Institutional Regulations on Academic Freedom and Tenure;
- додаткові стандарти щодо участі викладачів в інституційному менеджменті тощо.

Ключовим джерелом принципів та стандартів менеджменту є Заява AAUP про урядування коледжів та університетів, розроблена у співпраці з AACU та ACE⁹⁶.

Законодавчі та нормативно-правові засади дослідження проблеми цінностей

В Україні у законодавчому та нормативно-правовому полі простежується тенденція щодо переосмислення ставлення з боку органів державної влади до проблеми цінностей, зокрема у суспільстві, освіті, усіх учасників освітнього процесу, та вибудовування їх нового змісту⁹⁷.

Базовим законом, що визначає вектор розвитку України у глобалізованому світі є Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом⁹⁸, в якій зазначається, що відносини між сторонами ґрунтуються на таких спільних цінностях⁹⁹: «повазі до демократичних принципів, верховенства права, ефективного врядування, прав людини і основоположних свобод, у тому числі прав осіб, які належать до національних меншин, недискримінації осіб, які належать до меншин, і повазі до різноманітності, людської гідності та відданості принципам вільної ринкової економіки, які сприяють участі України в Європейських політиках».

Щодо вищої освіти, то у ст. 431 цієї Угоди відображено фундаментальні цінності Болонського процесу, а саме¹⁰⁰:

«Стаття 431. Сторони зобов'язуються активізувати співробітництво в галузі вищої освіти, зокрема, з метою:

- а) реформування та модернізації систем вищої освіти;
- б) сприяння зближенню у сфері вищої освіти, яке відбувається в рамках Болонського процесу;
- в) підвищення якості та важливості вищої освіти;

⁹⁴ Schachter, H. L. (2018). Civil Service, Academic Tenure, and Management History: How Changes in Management Theory on Professional Knowledge and Hierarchy Affected Merit Reform, *Administrative Theory & Praxis*, 41(1), 3–20. DOI :10.1080/10841806.2018.1512323.

⁹⁵ Recommended Institutional Regulations on Academic Freedom and Tenure. URL : https://www.aaup.org/sites/default/files/JA18_RIR_rev.pdf

⁹⁶ Hibel, A., & Scholtz, G. Tenure in Academia, the Past, Present and Future. HigherEdJobs. URL : <https://www.higheredjobs.com/higheredcareers/interviews.cfm?ID=459>

⁹⁷ Регейло І.Ю. Розвиток ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: аналіз провідного зарубіжного та вітчизняного досвіду. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х част. / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. С. 68–87; Регейло І. Вітчизняні і зарубіжні практики розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : метод. реком. / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. 72 с. С. 36–51.

⁹⁸ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : ратифіковано Законом України від 16.09.2014 № 1678-VII. URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011/ ; Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Ч. І. № 8 (313), 2017.

⁹⁹ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : ратифіковано Законом України від 16.09.2014 № 1678-VII. URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011/ ; Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Ч. І. № 8 (313), 2017. С. 114–122.

¹⁰⁰ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : ратифіковано Законом України від 16.09.2014 № 1678-VII. URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011/ ; Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Ч. І. № 8 (313), 2017.

- d) поглиблення співробітництва між закладами вищої освіти;
- e) розширення можливостей закладів вищої освіти;
- f) активізації мобільності студентів та викладачів;
- g) увага приділятиметься співробітництву в галузі освіти з метою спрощення доступу до отримання вищої освіти».

Ураховуючи наведену Угоду, нового значення набули цінності на державному рівні, що відображено в інших законодавчих і нормативно-правових актах, з-поміж яких (подаємо перелік у хронологічному порядку прийняття зазначених документів):

- Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 ¹⁰¹;
- Закон України «Про вищу освіту» ¹⁰² (2014 р.);
- Щорічна доповідь Президента України Верховній Раді України про становище молоді в Україні (за підсумками 2015 р.) «Ціннісні орієнтації сучасної української молоді» ¹⁰³;
- Стратегія національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2016–2020 роки, затверджена Указом Президента України від 13 жовтня 2015 р. № 5580/2015 ¹⁰⁴;
- Закон України «Про освіту» ¹⁰⁵ (2017 р.);
- Закон України «Про національну безпеку України» ¹⁰⁶ (2018 р.);
- Рекомендації парламентських слухань про становище молоді в Україні на тему «Ціннісні орієнтації сучасної української молоді», схвалені постановою Верховної Ради України від 23 лютого 2017 р. № 1908 ¹⁰⁷;
- Концепція розвитку громадянської освіти в Україні, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 2018 р. № 710-р. ¹⁰⁸ тощо.

Розгорнутий аналіз наведених документів, який висвітлений у наукових працях ¹⁰⁹, дає підстави для висновку, що переосмислене ставлення до проблеми цінностей з боку органів державної влади підтверджує їх фундаментальний характер для суспільства в цілому та необхідність сучасного розуміння цінностей ХХІ століття, без яких неможливе реформування освіти, успішний розвиток країни та її інтеграцію до Європейського Союзу.

¹⁰¹ Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-n>.

¹⁰² Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

¹⁰³ Ціннісні орієнтації сучасної української молоді : Щорічна доповідь Президенту України, Верховній Раді України про становище молоді в Україні (за підсумками 2015 року) / редкол.: Жданов І.О., гол. ред. колег., Ярема О.Й., Беляєва І.І. та ін. Київ : Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики, 2016. 200 с.

¹⁰⁴ Про Стратегію національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2016–2020 роки : Указ Президента України від 13 жовтня 2015 р. № 5580/2015. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580/2015>

¹⁰⁵ Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

¹⁰⁶ Про національну безпеку : Закон України від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII. *Голос України*. № 122 (6877). 2018. С. 10–13.

¹⁰⁷ Про Рекомендації парламентських слухань про становище молоді в Україні на тему: «Ціннісні орієнтації сучасної української молоді» : постанова Верховної Ради України від 23 лютого 2017 р. № 1908-VIII. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1908-19>

¹⁰⁸ Про схвалення Концепції розвитку громадянської освіти в Україні : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 2018 р. № 710-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/710-2018-p>.

¹⁰⁹ Регейло І.Ю. Розвиток ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: аналіз провідного зарубіжного та вітчизняного досвіду. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х част. / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. С. 68–87. Регейло І.Ю. Ціннісна компетентність науково-педагогічного працівника – запорука забезпечення якості вищої освіти. *Якісна освіта в Україні: тенденції, проблеми, перспективи* : мат-ли Міжнар. наук.-практ. конференції (Чернівці, 26–28 жовтня 2017 р.). Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2017. 336 с. С. 211–213.

Проблема цінностей академічного персоналу в зарубіжному дослідницькому просторі

У науковому просторі впродовж багатьох століть проблема цінностей була однією з головних, оскільки, з одного боку, охоплювала всі сфери діяльності людини і привертала велику увагу вчених, з іншого – складність природи феномену цінностей зумовлювала численні дискусії з боку багатьох дослідників. Проблема цінностей належить до однієї з найбільш розроблених у зарубіжному науковому просторі, ґрунтуючись на різних підходах, класифікаціях тощо¹¹⁰. У площині нашої розвідки з-поміж відомих варто звернути увагу на такі наукові напрями:

- дослідження еволюції цінностей особистості під впливом модернізації суспільства та їх зміни від традиційних до цінностей самовираження особистості (R. Inglehart, C. Welzel¹¹¹);
- соціальна природа цінностей, на основі якої М. Rokeach¹¹² розробив методику їх дослідження, що зорієнтована на пряме ранжування переліку цінностей, виявляючи термінальні (цінності – цілі) та інструментальні цінності (цінності – засоби);
- теорія універсальних цінностей, що є найбільш поширеною в європейському просторі та всебічно відображена у моделі цінностей S. Schwartz, який на основі мотивації визначив їх керівними принципами¹¹³; S. Schwartz зробив висновок, що, по-перше, цінності людей організовані за принципом пріоритетності, по друге, є цінності, що важливі для всіх людей;
- визначення фундаментальних цінностей для стратегії розвитку університету, зокрема у Великій Британії (P. Treadwell, P. Ackroyd, A. O'Reilly)¹¹⁴;
- розроблення ціннісної моделі мотиваційних індикаторів, які впливають на кар'єрний розвиток майбутніх викладачів закладів вищої освіти (H. Watt, P. Richardson)¹¹⁵;
- роль цінностей для розвитку в студентів особистого, емоційного, соціального, морального, духовного та інтелектуального складових (T. Lovat)¹¹⁶;
- цінності як освітні концепції щодо морального розвитку, критичного мислення тощо (W. Veugelers)¹¹⁷;
- цінності крізь призму комунікативних навичок викладача на основі інтегрованого, педагогічного та дидактичного підходів (W. Veugelers, P. Vedder)¹¹⁸;
- виявлення психологічної складової, зокрема, вплив інтелектуальної однорідності і неоднорідності членів команди на розвиток їх спільних цінностей (W. Adair, I. Hideg, J. Spence)¹¹⁹, регулювання поведінки окремих членів команди залежно від моральних цінностей (S. Pagliaro, N. Ellemers, M. Barreto)¹²⁰.

¹¹⁰ Регейло І.Ю. Розвиток ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: аналіз провідного зарубіжного та вітчизняного досвіду. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х част. / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. С. 68–87.

¹¹¹ Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития М. : Новое издательство, 2011. 464 с.

¹¹² Rokeach M. The nature of human values and value systems. *Current Perspectives in Social Psychology*, 4th edn. / E.P. Hollander and R.G. Hant (eds). New York : Oxford University Press, 1976.

¹¹³ Schwartz S. H. Universals in the content and structure of values : theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*. Orlando : Academic Press. 1992. № 25. P. 1–65.

¹¹⁴ Treadwell P., Ackroyd P., O'Reilly A. Value Based Leadership and Management – Creation, Permeation and Visibility: A Critical Analysis of Value Development in a Leading New UK University. 2006. URL : <https://www.oecd.org/site/imhe2006bis/37245010.pdf>

¹¹⁵ Watt H., Richardson P. Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and Validation of the FIT-Choice Scale. *The Journal of Experimental Education*. 2007. 75 (3). P. 167–202. <https://doi.org/10.3200/JEXE.75.3.167-202>

¹¹⁶ Lovat T. The New Values Education: A Pedagogical Imperative for Student Wellbeing. *International Research Handbook on Values Education and Student Wellbeing* / Eds. T. Lovat, R. Toomey, N. Clement. Dordrecht : Springer. P. 3–18, 2010. https://doi.org/10.1007/978-90-481-8675-4_1

¹¹⁷ Veugelers W. Different Ways of Teaching Values. *Educational Review*. 2000. 52 (1). P. 37–46. <https://doi.org/10.1080/00131910097397>

¹¹⁸ Veugelers W., Vedder P. Values in teaching. *Teachers and Teaching: theory and practice*. 2003. 9 (4). P. 377–389. <https://doi.org/10.1080/1354060032000097262>

¹¹⁹ Adair W., Hideg I., Spence J. The Culturally Intelligent Team: The Impact of Team Cultural Intelligence and Cultural Heterogeneity on Team Shared Values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 2013. 44 (6). P. 941–962. <https://doi.org/10.1177/0022022113492894>

¹²⁰ Pagliaro S., Ellemers N., Barreto M. Sharing moral values: anticipated ingroup respect as a determinant of adherence to morality-based (but not competence-based) group norms. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2011. 37 (8). P. 1117–1129. <https://doi.org/10.1177/0146167211406906>

Загалом цінності, відповідно до Glossary of Curriculum Terminology¹²¹ (UNESCO International Bureau of Education) – це культурно визначені принципи і ключові переконання, що поділяються окремими особами або групами осіб. Вони скеровують і визначають певні ставлення, впливають на здійснення вибору і поведінку та слугують загальними директивами для соціального життя.

Цінності як категорія є невід’ємною складовою освіти, навчання та його результатів, ставлення, основних потреб в навчанні, компетентностей, навчальних програм, методичних рекомендацій, змісту предметів, навичок тощо, про що зазначається в International Standard Classification of Education, ISCED (2011)¹²², Glossary of Curriculum Terminology (UNESCO International Bureau of Education, 2013 р.)¹²³, Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning¹²⁴.

¹²¹ Glossary of Curriculum Terminology / UNESCO International Bureau of Education. 2013. 65 p. URL : http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/IBE_GlossaryCurriculumTerminology2013_eng.pdf

¹²² International Standard Classification of Education : ISCED 2011 / UNESCO, Institute for Statistics. [Montreal, 2012]. 84 p. URL : <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>

¹²³ Glossary of Curriculum Terminology / UNESCO International Bureau of Education. 2013. 65 p. URL : http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/IBE_GlossaryCurriculumTerminology2013_eng.pdf

¹²⁴ Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (Text with EEA relevance). Official Journal of the European Union. 2018. C. 189, Vol. 61, 4 June. P. 1–13. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

Проблема цінностей у вітчизняному науковому просторі

Проведений аналіз¹²⁵ досліджень проблеми цінностей дає підстави констатувати, що в наукових працях вчених у галузях філософії, соціології, психології та педагогіки простежується велике різноманіття щодо інтерпретації категорії цінностей, їх класифікації та ін. З огляду на їх різні теоретичні та емпіричні засади, актуальним є представлення проблеми цінностей у площині «взаємодії різних галузей наукового знання у вивченні одного й того ж об'єкта складної реальності»¹²⁶.

Узагальнюючи історичну ретроспективу як категорію філософії, наскрізним є висновок про визнання людини найвищою цінністю, буття якої детермінується через її духовний світ та самореалізацію і є ключовим пріоритетом особистості¹²⁷. У сучасному вітчизняному освітньо-науковому просторі вчені зосередили увагу на вивченні:

- цінностей у площині історико-філософського екскурсу (М. Підлісний і В. Шубін¹²⁸) та їх трансформації у процесі історичного розвитку суспільства і громадянської інституалізації в Україні (В. Зінченко¹²⁹);
- аксіологічного змісту спрямованості національної освіти (В. Кремень¹³⁰) та її ролі як самобутнього, ціннісно значущого соціокультурного феномена у загальній структурі трансформацій у сучасній Україні (В. Огнев'юк¹³¹);
- цінностей українського суспільства на основі світоглядно-компетентнісного підходу (В. Рябченко¹³²);
- цінностей як аксіологічної безпеки, що є вищим рівнем забезпечення національної безпеки держави (І. Зязюн¹³³);
- цінностей освіти в епоху глобалізації (С. Клепко¹³⁴);
- усвідомлення самоцінності якісної вищої освіти як особистісного, так і національного надбання (П. Саух¹³⁵);
- сутності етичних цінностей сучасної університетської освіти та їх функціональної значущості для всієї системи вищої освіти (Н. Бойченко¹³⁶). Дослідниця виокремлює корпоративні цінності, яких дотримуються працівники університету, і академічні цінності університету, які охоплюють науково-педагогічних працівників і здобувачів вищої освіти. До них дослідниця відносить, насамперед, академічну чесність, академічну свободу, академічну мобільність за дотримання морально-етичного принципу.

¹²⁵ Регейло І.Ю. Розвиток ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: аналіз провідного зарубіжного та вітчизняного досвіду. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х част. / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. С. 68–87.

¹²⁶ Сисоева С.О. Дисциплінарні дослідження в галузі педагогіки: освітологічний контекст. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України)* : зб. наук. праць. Київ, вид. дім «Сам». 2017. 400 с. С. 23–27. С. 25.

¹²⁷ Філософський енциклопедичний словник / В.І. Шинкарук (голова редколегії) та ін. ; Л.В. Озадовська, Н. Поліщук (наукові редактори) ; І.О. Покаржевська (художнє оформлення). Київ : Абрис. 2002. 742 с. С. 492.

¹²⁸ Підлісний М.М., Шубін В.І. Філософія цінностей: історія і сучасність. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ ; Ліра ЛТД. 2017. 200 с.

¹²⁹ Зінченко В.В. Ціннісний контекст системних суспільних трансформацій і громадянської інституалізації в Україні в умовах глобалізаційних процесів. *Вища освіта як фактор подолання ціннісного розколу в Україні* : монографія / авт. кол.: З. Самчук (керівник), Т. Андрущенко, В. Баранівський, О. Бульвінська та ін. Київ, 2015. 377 с. С. 280–327.

¹³⁰ Кремень В.Г. Аксіологічний зміст спрямованості національної освіти в Україні. *Соціально-гуманітарні вектори педагогіки вищої школи* : мат-ли Третьої міжнародної наукової конференції, присвяченої 15-річчю Кафедри ЮНЕСКО «Філософія людського спілкування». Харків : ХНТУСГ ім. П. Василенка, 2011. С. 8–14.

¹³¹ Огнев'юк В.О. Освіта в системі цінностей сталого людського розвитку. Київ : Знання України. 2003. 448 с.

¹³² Рябченко В.І. Світоглядно-компетентнісний підхід як засіб подолання ціннісного розколу. *Вища освіта як фактор подолання ціннісного розколу в Україні* : монографія / авт. кол.: З. Самчук (керівник), Т. Андрущенко, В. Баранівський, О. Бульвінська та ін. Київ, 2015. 377 с. С. 198–228.

¹³³ Зязюн І.А. Криза цінностей – катастрофа суспільств і держав. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2010. Вип. 2. С. 7–20.

¹³⁴ Клепко С. Цінності буття і цінності освіти в контексті глобалізації. *Дайджест «Школа – парк» педагогічних ідей та технологій*. 2005, № 1–2. С. 25–35.

¹³⁵ Саух П.Ю. Вища освіта в очікуванні майбутнього ренесансу: проблеми й перспективи. український контекст. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України)* : зб. наук. праць. Київ : Вид. дім «Сам». 2017. С. 328–344.

¹³⁶ Бойченко Н.М. Сучасний університет: ціннісно-етичний вимір : монографія. Київ : Промінь, 2015. 296 с.

Утім провідною є думка, що вища освіта «повинна сама генерувати демократичні цінності, «постачати» суспільству випускників, які вже опанували основні навички демократичного стилю життя»¹³⁷. За таких умов незмінними залишаються традиційні цінності¹³⁸: «знання як цінність, неперервна освіта як цінність, культура передачі знань як цінність».

У соціології впродовж XX ст. поняття цінності розглядалося як еталон, норма, соціальна поведінка, мотивація тощо. Незважаючи на різні концепції, заслуговують на увагу праці, ключовим підходом в яких є ціннісні орієнтації, що визначають поведінку людини.

В Україні соціологію цінностей виокремлено в пріоритетний науковий напрям дослідження (К. Чернова, О. Савчук, М. Нахабич¹³⁹; В. Бакіров, А. Ручка¹⁴⁰; Ю. Шайгородський¹⁴¹; Є. Головаха¹⁴²) за категоріальною тріадою «суспільство—культура—особистість, де концепт «цінність» майже автоматично набуває міждисциплінарного статусу»¹⁴³. Міждисциплінарність зумовлена тим, що для розуміння концепту цінностей необхідно враховувати, з одного боку, «предметний-суб'єктивний», з іншого – «індивідуальний-соціальний аспекти їх існування і вияву»¹⁴⁴. Загалом вітчизняними соціологами доведено, що ціннісні орієнтації – це «соціальні цінності, які поділяються особою, виступають метою життя і основними засобами їх досягнення і тому набувають функції найважливіших регуляторів соціальної поведінки індивідів»¹⁴⁵, а також обґрунтовано типологію цінностей¹⁴⁶. Основою для ціннісно-орієнтаційного самовизначення особи є «принципи визнання суб'єктивної вагомості ціннісних орієнтацій»¹⁴⁷.

У галузі психології цінності особистості розглядалися як мотиви, установки, переконання, очікування, а також як ціннісно-сміслові відносини особистості зі встановленими відповідними взаємозв'язками¹⁴⁸, де найбільш значущими визначено духовні цінності, віддзеркалюючись через відповідальність, людяність, любов¹⁴⁹, як спрямованість, що вибудовує структуру особистості та людські відносини¹⁵⁰.

У педагогічній психології з-поміж наукового доробку вітчизняних вчених у ціннісно-смісловій сфері наскрізним є концепт духовності та простежуються декілька підходів, на основі яких досліджується феномен цінностей. Зокрема, пріоритетними є:

- особистісно орієнтований підхід, що у процесі виховання забезпечує усвідомлені, смислові утворення людини та сходження особистості до духовно-моральної культури (І. Бех¹⁵¹);
- духовно-особистісний підхід, обґрунтований на основі принципів духовно-особистісної інтеграції, ієрархічності та ціннісно-сміислової детермінації (Е. Помиткін¹⁵²).

З-поміж новітніх наукових студій привертають увагу праці, присвячені аксіогенезу особистості, розуміння якого досягалося такими методами:

¹³⁷ Бойченко Н.М. Сучасний університет: ціннісно-етичний вимір : монографія. Київ : Промінь, 2015. 296 с. С. 197.

¹³⁸ Бойченко Н.М. Сучасний університет: ціннісно-етичний вимір : монографія. Київ : Промінь, 2015. 296 с. С. 256.

¹³⁹ Чернова К.О., Савчук О.В., Нахабич М.А. Трансформація системи цінностей освіти в сучасному Українському суспільстві. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2012. № 14. С. 78–88.

¹⁴⁰ Бакіров В.С., Ручка А.О. Соціологія цінностей сьогодні. *Проблеми розвитку соціологічної теорії* : матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф., (2 лист. 2012 р. м. Київ) / під заг. ред. Судакова В.І., Куценко О.Д. Київ : Логос, 2013. С. 5–17.

¹⁴¹ Шайгородський Ю. Ціннісний вимір політичної реальності. *Наукові записки ІПІЕНД ім. І.Ф. Кураса НАН України*. 2010. Вип. 5 (49). С. 33–40.

¹⁴² Головаха Е.И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности. *Психология личности в трудах отечественных психологов*. СПб. : Питер, 2000. С. 256–269.

¹⁴³ Бакіров В.С., Ручка А.О. Соціологія цінностей сьогодні. *Проблеми розвитку соціологічної теорії* : матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (2 лист. 2012 р. м. Київ) / під заг. ред. Судакова В.І., Куценко О.Д. Київ : Логос, 2013. С. 11.

¹⁴⁴ Бакіров В.С., Ручка А.О. Соціологія цінностей сьогодні. *Проблеми розвитку соціологічної теорії* : матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (2 лист. 2012 р. м. Київ) / під заг. ред. Судакова В.І., Куценко О.Д. Київ : Логос, 2013. С. 11.

¹⁴⁵ Перегуда Є.В. Соціологія : навч. посібник. Київ, КНУБА, 2012. 140 с. С. 42.

¹⁴⁶ Тематичний словник-довідник з соціології / за ред. В. Кохана; укл. А. Александровська, Є. Буга, Ю. Ткачук та ін. Чернівці : Чернівецьк. нац. ун-т. 2009. С. 60–61.

¹⁴⁷ Васютинський В.О. Бідність у контексті ціннісно-орієнтаційного самовизначення особи: методичні підходи. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2014. Психологія. № 1. С. 15–18.

¹⁴⁸ Выготский Л.С. Психология. М. : ЭКСМО-Пресс. 2000. 1008 с. (Серия «Мир психологии»).

¹⁴⁹ Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / сост., авторы комментар. и послеслов. А.В. Брушлинский, К.А. Бульханова-Славская. СПб. : Питер Ком, 1999. 720 с.

¹⁵⁰ Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания / под ред. А.А. Бодалева. М.; Воронеж : НПО «МОДЭК». 1996. 384 с.

¹⁵¹ Бех І.Д. Механізм довільної спонуки в оволодінні вихованцем духовною цінністю. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2015. Вип. 19 (1). С. 6–23.; Бех І.Д. Особистість у просторі духовного розвитку : навч. посіб. Київ : Академвидав. 2012. 256 с.

¹⁵² Помиткін Е.О. Психологія духовного розвитку особистості : монографія. Київ : Наш час. 2007. 280 с.

- аксіопсихологічної герменевтики «з механізмом первинного інтуїтивного-емоційного вчування і вторинного феноменологічного рефлексування суб'єктивної реальності особистості» (З. Карпенко ¹⁵³);
- становлення цінностей особистості із застосуванням феноменологічно-синергетичного підходу в культурному просторі (Л. Романюк ¹⁵⁴) та рівневого підходу в площині генетичного та функціонального аналізу (І. Галян, О. Галян ¹⁵⁵).

Ключовим у педагогіці є гуманістична природа цінностей і пов'язана передусім, з одного боку, із розвитком підростаючої особистості, яка є центральною постаттю такої парадигми, з іншого – слугує базовими цінностями у педагогічній діяльності вчителя, що здійснюється на духовно-етичних засадах, зокрема «гуманістичної етики: любові, добра, віри, терпіння, дружби, справедливості» (К. Ушинський ¹⁵⁶). Особливо наскрізно концепція гуманістичної педагогіки віддзеркалюється у спадщині В. Сухомлинського ¹⁵⁷, на основі якої вибудовуються ціннісні орієнтації вчителя. З огляду на це, гуманістичні цінності у системі освіти поділяються на ¹⁵⁸:

- «загальнолюдські (людина, дитина, вчитель, творча індивідуальність);
- духовні (педагогічний досвід людства, педагогічні теорії, способи педагогічного мислення та ін.);
- практичні (способи педагогічної діяльності, педагогічні технології, освітньо-виховні системи та ін.);
- особистісні (педагогічні здібності, індивідуальні якості педагога, ідеали вчителя та ін.)».

В умовах сьогодення вітчизняними вченими накопичено значний досвід щодо вивчення проблеми цінностей і розглядається зокрема:

- у площині теоретико-методологічних засад сфери освіти і педагогічного процесу (О. Сухомлинська ¹⁵⁹; Л. Хоружа ¹⁶⁰; О. Вишневський ¹⁶¹; С. Гончаренко ¹⁶²);
- історіографії (О. Сухомлинська ¹⁶³);
- як предмет педагогічної аксіології (Т. Калюжна ¹⁶⁴, Ю. Пелех ¹⁶⁵);
- як складова громадянської освіти, родинного виховання, здорового способу життя (І. Бех ¹⁶⁶, А. Макаренко, В. Яковенко ¹⁶⁷; Л. Гончар, І. Мачуська, К. Павицька, А. Хижняк ¹⁶⁸);
- виховання цінностей і ціннісних орієнтацій у різні вікові періоди становлення дітей та молоді (О. Сухомлинська ¹⁶⁹; Л. Гуцан ¹⁷⁰; Т. Піроженко, С. Ладивір, К. Карасьова, Л. Соловійова ¹⁷¹);

¹⁵³ Карпенко З.С. Аксіологічна психологія особистості. Івано-Франківськ : Лілея-НВ. 2009. 512 с. С. 12.

¹⁵⁴ Романюк Л.В. Становлення цінностей особистості: психологічний аспект. Кам'янець-Подільський : Вид-во і друк ПП Мошинський В.С., 2013. 388 с.

¹⁵⁵ Галян І.М., Галян О.І. Генетично-функціональні аспекти ціннісно-смыслового розвитку особистості. *Гене́за буття особистості* : III міжнар. наук.-практ. конф. Київ : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство». 2017. 254 с. С. 66–67.

¹⁵⁶ Ушинський К.Д. Избранные педагогические произведения. М. : Просвещение. 1968. 558 с. С. 431.

¹⁵⁷ Сухомлинський В.А. О воспитании / сост. С. Соловейчик. М. : ЭКСМО-Пресс. 1973. 272 с.; Сухомлинский В.А. Разговор с молодым директором школы. 2-е изд. М. : Просвещение. 1982. 206 с. Сухомлинский В.О. Серце віддаю дітям. К. : Радянська школа. 1974. 288 с.

¹⁵⁸ Слатенин В.А. Введение в педагогическую аксиологию : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М. : Издательский центр «Академия». 2003. 192 с. С. 92–93.

¹⁵⁹ Сухомлинська О.В. Сучасні цінності у вихованні: проблеми, перспективи. *Шлях освіти*. 1996. № 1. С. 24–27.

¹⁶⁰ Хоружа Л.Л. Морально-етичні принципи та норми наукової діяльності викладача вищої школи. *Вища школа*. 2015. (6). С. 9–19.

¹⁶¹ Вишневський О. Теоретичні основи сучасної української педагогіки : навч. посіб. 3-тє вид., доопрац. і доп. К. : Знання, 2008. 568 с.

¹⁶² Гончаренко С.У. Етика науки та етичний кодекс ученого. *Шлях освіти*. 2011. № 3. С. 2–8.

¹⁶³ Сухомлинська О.В. Патріотизм як цінність: погляд на історію і сьогодення. *Шлях освіти*. 2010. № 2. С. 10–14.

¹⁶⁴ Калюжна Т.Г. Педагогічна аксіологія в умовах модернізації професійно-педагогічної освіти : монографія / за наук. ред. О.В. Уваркіної. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова. 2012. 128 с.

¹⁶⁵ Пелех Ю.В. Ціннісно-смысловий концепт професійної підготовки майбутнього педагога : монографія / за ред. М.Б. Євтуха. Рівне : Тетіс. 2009. 400 с.

¹⁶⁶ Бех І.Д. Виховання особистості: сходження до духовності. Київ : Либідь. 2006. 272 с.

¹⁶⁷ Макаренко А.В., Яковенко В.Г. Основні етапи формування ціннісного ставлення до свого здоров'я та критерії формування здорового способу життя студентів вищих педагогічних навчальних закладів. URL : <https://www.sworld.com.ua/simpoz9/57.pdf>. (дата звернення: 25.09.2018).

¹⁶⁸ Формування сімейних цінностей у учнів загальноосвітніх навчальних закладів : посібник / Л.В. Гончар, І.М. Мачуська, К.М. Павицька, А.В. Хижняк ; за заг. ред. Л.В. Гончар. Харків : Друкарня Мадрид. 2016. 176 с.

¹⁶⁹ Сухомлинська О.В. Концептуальні засади формування духовності особистості на основі християнських моральних цінностей. *Шлях освіти*. 2002. № 4. С. 13–18.

¹⁷⁰ Гуцан Л.А. Ціннісні орієнтації молодших школярів – шляхи та засоби їх формування. *Сучасні проблеми виховання і соціально-педагогічної реабілітації дітей* : зб. наук. праць. Київ : Інститут проблем виховання НАПН України. 2003. С. 71–78.

¹⁷¹ Піроженко Т.О. Методичні засади вивчення ціннісних орієнтацій дитини старшого дошкільного віку / Т. Піроженко, С. Ладивір, К. Карасьова, Л. Соловійова. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. праць / за заг. ред. С.Д. Максименко. Київ : Гнозис,

- професійної підготовки майбутніх учителів (Н. Мачинська¹⁷², Л. Хомич¹⁷³, Л. Хоружа¹⁷⁴).

За результатами проведеного аналізу наукових праць встановлено, що цінність – це «відносно стійка система спрямованості інтересів і потреб особистості на певну ієрархію життєвих цінностей, схильність у наданні переваги певним цінностям у різних життєвих ситуаціях, спосіб розрізнення особистісних явищ і об'єктів за рівнем їхньої значущості для людини»¹⁷⁵. Водночас «цінності як ставлення суб'єктів до об'єктів формуються в освіті, навчанні»¹⁷⁶. Залежно від визначення дефініції «цінності» обґрунтовуються відповідні класифікація, типології, форми існування цінностей¹⁷⁷. Утім, незважаючи на різноманіття наведених наукових пошуків, з'ясовано, що проблема цінностей висвітлювалася здебільшого «як категорія моралі в найширшому її розумінні», що на думку О. Сухомлинської свідчило про «український феномен ментальності»¹⁷⁸.

Ураховуючи наведене вище та підтримуючи думку Н. Ткачової, підсумовуємо, що, з одного боку, «освітні цінності доцільно розглядати як сукупність гуманістичних пріоритетів суспільства, які виступають головними орієнтирами для розвитку освітньої системи в цілому...»¹⁷⁹, з іншого, в площині педагогічних цінностей – «це система освітніх засобів, соціальних норм, педагогічного інструментарію, що забезпечує ефективну трансляцію визначених освітніх цінностей на індивідуальний рівень окремої особистості, тобто формування в неї особистих ціннісних пріоритетів»¹⁸⁰.

2011. Т. XIII. Ч. 5. С. 307–317.

¹⁷² Мачинська Н. Теоретичні аспекти духовно-моральної компетентності майбутніх фахівців. *Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка»*. 2012. Вип. 21. С. 131–136.

¹⁷³ Хомич Л.О. Аксиологічні основи формування вчителя для майбутнього. URL : <http://lib.iitta.gov.ua/хомич.pdf>. (дата звернення: 25.09.2018).

¹⁷⁴ Хоружа Л.Л. Аксиологічні орієнтири професійної підготовки педагога (наукові ідеї доктора педагогічних наук, професора, академіка НАПН України О.Я. Савченко). *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. 2017. № 28. С. 12–15.

¹⁷⁵ Енциклопедія освіти / гол. ред. В.Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер. 2008. 1040 с. С. 991.

¹⁷⁶ Національний освітній глосарій: вища освіта / 2-е вид., перероб. і доп. / авт.-уклад. : В.М. Захарченко, С.А. Калашнікова, В.І. Луговий, А.В. Ставицький, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова / За ред. В.Г. Кременя. К. : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди». 2014. С. 67–68.

¹⁷⁷ Сухомлинська О.В. Цінності у вихованні дітей та молоді: стан розроблення проблеми. *Педагогіка і психологія*. 1997. № 1 (4). С. 105–111. С. 110.

¹⁷⁸ Сухомлинська О.В. Цінності у вихованні дітей та молоді: стан розроблення проблеми. *Педагогіка і психологія*. 1997. № 1 (4). С. 105–111. С. 108.

¹⁷⁹ Ткачова Н.О. Аксиологічний підхід до організації педагогічного процесу в загальноосвітньому навчальному закладі : монографія. Л.-Х. : «Каравела», 2006. 300 с. С. 15.

¹⁸⁰ Ткачова Н.О. Аксиологічний підхід до організації педагогічного процесу в загальноосвітньому навчальному закладі : монографія. Л.-Х. : «Каравела», 2006. 300 с. С. 15.

Цінності НПП: пошук моделі

Для професійної діяльності науково-педагогічних працівників ключовими ціннісними орієнтирами є наявність його професійного профілю і стандартів, що мають бути сформовані згідно з дескрипторами Національної рамки кваліфікацій¹⁸¹. Утім нині простежуємо відсутність нормативних документів, які б регламентували професійно-кваліфікаційні вимоги до науково-педагогічного працівника¹⁸². Натомість лише у ст. 58 Закону України «Про вищу освіту»¹⁸³ зазначено обов'язки науково-педагогічних працівників, які корелюються з Національною рамкою кваліфікацій¹⁸⁴. З огляду на це, для розроблення технології розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників варто розглянути особливості трьох структурних моделей цінностей, що обґрунтовані вченими, з одного боку, як ієрархічної системи виховання на основі цінностей, з іншого – представлення цінностей як результату навчання¹⁸⁵.

Перша модель розроблена О. Вишневським на основі системно-ціннісного підходу, виходячи з того, що цінності є «певною ієрархічною системою ідеалів, фундаментальних понять і цілей, якими живе суспільство і у здійсненні яких вбачає сенс свого існування»¹⁸⁶. Провідною ідеєю вченого є теза, що поведінка людини відбувається у площині природної структури суспільства «людина–родина–грумада–нація (держава)–все людство, а також людина–природа»¹⁸⁷. Ураховуючи це, діяльність у кожній із цих сфер, на думку дослідника, регулюється відповідною групою цінностей, які О. Вишневський вибудовує у певну ієрархічну систему¹⁸⁸:

- «а) абсолютні, вічні цінності;
- б) національні цінності;
- в) громадянські цінності;
- г) сімейні цінності;
- д) цінності особистого життя;
- е) валео-екологічні цінності».

Підсумковим кроком щодо розроблення системи цінностей стало обґрунтування О. Вишневським «Кодексу цінностей сучасного українського виховання»¹⁸⁹, провідною думкою якого є вироблення в людини «духовного стрижня особистості, вектора її загальних прагнень»¹⁹⁰.

Друга модель належить І. Соколовій, яка запропонувала формування професійної компетентності майбутнього вчителя, використовуючи концепцію аксіологічного підходу¹⁹¹. Саме «цінності життєдіяльності людини, професійні (педагогічні) і особистісні цінності» взято за основу структури аксіологічних знань як компонента сформованої професійної компетентності¹⁹². І. Соколова визначила три послідовних етапи

¹⁸¹ Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-n>

¹⁸² Скиба Ю.А. Професійний профіль і кваліфікаційні рівні науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х ч. / авт.кол.: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с.

¹⁸³ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

¹⁸⁴ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

¹⁸⁵ Регейло І.Ю. Розвиток ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: аналіз провідного зарубіжного та вітчизняного досвіду. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х част. / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. 105 с. С. 68–87.

¹⁸⁶ Вишневський О.І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки : посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дрогобич : Коло, 2003. С. 197.

¹⁸⁷ Вишневський О.І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки : посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дрогобич : Коло, 2003. С. 200.

¹⁸⁸ Вишневський О.І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки : посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дрогобич : Коло, 2003. С. 206.

¹⁸⁹ Вишневський О.І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки : посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дрогобич : Коло, 2003. С. 209.

¹⁹⁰ Вишневський О.І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки : посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дрогобич : Коло, 2003. С. 212.

¹⁹¹ Соколова І.В. Формування аксіологічних компонентів професійної компетентності майбутнього вчителя: концептуальні засади. *Педагогічний процес: теорія і практика* : зб. наук. пр. Київ : Едельвейс, 2012. Вип. 5. С. 195–204.

¹⁹² Соколова І.В. Формування аксіологічних компонентів професійної компетентності майбутнього вчителя: концептуальні засади. *Педагогічний процес: теорія і практика* : зб. наук. пр. Київ : Едельвейс, 2012. Вип. 5. С. 197.

формування професійної «Я-концепції», зокрема, на першому (пропедевтично-мотиваційному) етапі відбувається «формування емоційно-ціннісного ставлення до професії ... та уявлення про себе і навколишній світ ... «Я-особистісне»¹⁹³. Упродовж другого – діяльнісно-рефлексивного етапу – «формується ціннісні уявлення» щодо професії вчителя «Я – професійне» та співвіднесення і систематизація концепцій «Я-особистісне» і «Я – професійне»¹⁹⁴. Закріплення або перетворення професійної «Я-концепції» втілюється на третьому (рефлексивно-творчому) етапі шляхом сходження особистості до «суспільно значущих цінностей»¹⁹⁵. Розвиваючи структуру аксіологічної компетентності, І. Соколова доповнює її інваріантними аксіологічними компонентами, що є одними із складових професійної компетентності.

Третя модель, розроблена В. Луговим, О. Слюсаренко, Ж. Талановою, ґрунтується на законі базисної організації компетентностей¹⁹⁶, що пов'язано «з основними видами соціально-культурної інформації – знаннями, цінностями, проектами, консенсусами і художніми образами»¹⁹⁷, та відповідно об'єднує п'ять видів компетентностей, необхідних для всебічного розвитку особистості, а саме¹⁹⁸: «інтелектуально-знаннєві, ціннісно-орієнтаційні, творчо-інноваційні, діалого-консенсусні та художньо-творчі» компетентності. У такий спосіб учені вперше віднесли до компетентностей здобувачів освіти ціннісно-орієнтаційні компетентності і роблять висновок, що ціннісні (ціннісно-орієнтаційні) компетентності – це «діяльнісні здатності особи на основі системи її пріоритетних принципів і предметів діяльності»¹⁹⁹.

Здійснюючи аналіз ціннісних аспектів прав і обов'язків учасників освітнього процесу та різних складових освіти, вчені обґрунтували цінності (ціннісні орієнтації) як системи пріоритетів двох родів: принципи діяльності (перший рід) та предметів діяльності (другий рід). Наведений поділ на два роди пріоритетів підтверджується тим, що з одного боку, «людина, як справжній суб'єкт, прагне і робить насамперед те, що для неї є... значущим», тобто «поціновується предметна... сфера діяльності», з іншого – ключовим є те, «у якій саме спосіб досягається предметний пріоритет, тобто які принципи досягнення»²⁰⁰.

До принципів діяльності В. Луговим, О. Слюсаренко, Ж. Талановою віднесено²⁰¹: розвиток, громадянську відповідальність, добросовісність, інноваційність, верховенство права, права людини, єдність, свободу, доступність освіти, рівність, здоровий спосіб життя, екологічну компетентність, мораль і етику, честь і гідність, естетику, справедливість, демократизм, гуманізм, людиноцентризм, патріотизм, толерантність тощо.

До предметів діяльності входять²⁰²: освіта, кваліфікація, національний, забезпечення якості освіти та освітньої діяльності, громадський, самоврядування, компетентності, стандарти, результати навчання, розвиток, громадське самоврядування та ін. Утім, як влучно помітили вчені, «цінності-предмети більш різноманітні, ніж цінності-принципи»²⁰³.

Обґрунтовуючи визначення ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників у площині системи компетентностей, варто наголосити, що зазначену проблему всебічно розглянуто в наукових працях

¹⁹³ Соколова І.В. Формування аксіологічних компонентів професійної компетентності майбутнього вчителя: концептуальні засади. Педагогічний процес: теорія і практика : зб. наук. пр. Київ : Едельвейс, 2012. Вип. 5. С. 202.

¹⁹⁴ Соколова І.В. Формування аксіологічних компонентів професійної компетентності майбутнього вчителя: концептуальні засади. Педагогічний процес: теорія і практика : зб. наук. пр. Київ : Едельвейс, 2012. Вип. 5. С. 202.

¹⁹⁵ Соколова І.В. Формування аксіологічних компонентів професійної компетентності майбутнього вчителя: концептуальні засади. Педагогічний процес: теорія і практика : зб. наук. пр. Київ : Едельвейс, 2012. Вип. 5. С. 202.

¹⁹⁶ Луговий В.І. Формування ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників – важлива умова їх успішної діяльності в сучасній вищій школі. *Проблеми освіти* : наук. зб. Ін-т інновац. технологій і змісту освіти МОН України. Київ, 2010. Вип. 63. Ч. 1. С. 3–9. Луговий В.І. Ціннісні компетентності – невід'ємна складова підготовки фахівців з вищою освітою в умовах євроінтеграції. *Вища освіта України. Додаток № 4. Т. I (13). 2009. Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору»*. 568 с. С. 393-401. Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. № 1 (98). 2018. С. 5–19.

¹⁹⁷ Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. № 1 (98). 2018. С. 8.

¹⁹⁸ Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. № 1 (98). 2018. С. 7.

¹⁹⁹ Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. № 1 (98). 2018. С. 10.

²⁰⁰ Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. № 1 (98). 2018. С. 10.

²⁰¹ Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. № 1 (98). 2018. С. 11–12.

²⁰² Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. № 1 (98). 2018. С. 11–12.

²⁰³ Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. № 1 (98). 2018. С. 7.

вітчизняних учених. Зокрема, стосовно професійного розвитку науково-педагогічних працівників, простежуються такі напрями досліджень:

- формування професійної компетентності (І. Драч²⁰⁴);
- вимоги до професійного профілю (Ю. Скиба²⁰⁵);
- розвиток дослідницької (О. Ярошенко²⁰⁶), іншомовної (Н. Дівінська²⁰⁷), загальних компетентностей (В. Муромець²⁰⁸), розвиток професійної кар'єри (Г. Чорнойван²⁰⁹);
- особливості професійного розвитку (О. Жабенко²¹⁰) і зокрема, молодих викладачів (Н. Дяченко²¹¹).

Оскільки нині цінності як дефініцію віднесено до компетентностей, то, на думку В. Лугового, О. Слюсаренко, Ж. Таланової, «ціннісні (ціннісно-орієнтаційні) компетентності ... підлягають ідентифікації, плануванню, оцінюванню вимірюванню та демонстрації опануванню здобувачами»²¹².

Підсумовуючи наведене вище, вважаємо, що ціннісна компетентність науково-педагогічного працівника:

- це системоутворююча здатність особистості, що виявляється у відносинах суб'єкта до об'єкта та у міжсуб'єктних відносинах;
- реалізується у процесі діяльності науково-педагогічного працівника;
- визначає поведінку науково-педагогічного працівника відповідно до пріоритетних принципів і предметів його діяльності, де ключовими є морально-етичні ціннісні орієнтації.

²⁰⁴ Драч І.І. Управління формуванням професійної компетентності магістрантів педагогіки вищої школи: теоретико-методичні засади : монографія. Київ : «Дорадо-Друк». 2013. 456 с.

²⁰⁵ Скиба Ю. Досвід розроблення професійних стандартів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти Великої Британії. *Освітологічний дискурс*. 2018. № 3–4 (22–23). С. 283–298. URL : <http://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/547>.

²⁰⁶ Ярошенко О.Г. Дослідницька компетентність науково-педагогічного працівника і її розвиток в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Проблеми освіти* : зб. наук. пр. Вінниця : ТОВ «Нілан – ЛТД». 2018. Вип. 88. Ч. 2. С. 339–347.

²⁰⁷ Дівінська Н.О. Роль іншомовної компетентності у професійній діяльності науково-педагогічного працівника. *Історико-педагогічні студії* : науковий часопис / гол.ред. Н.М. Дем'яненко. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова. 2018. Вип. 11–12. С. 43–45.

²⁰⁸ Муромець В.Г. Опис програми розвитку загальних компетентностей здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка*. Серія «Педагогічні науки». 2018. № 45. С. 134–147.

²⁰⁹ Чорнойван Г.П. Досвід вітчизняних закладів вищої освіти щодо створення умов кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників. *Актуальні питання підготовки майбутнього вчителя хімії: теорія і практика* : зб. наук. праць. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД». 2018. Вип. 5. С. 55–58.

²¹⁰ Жабенко О.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників у галузевих університетах України. *Молодий вчений*. 2018. № 8 (60). С. 143–149.

²¹¹ Дяченко Н.О. Професійний розвиток молодих викладачів – шлях до досконалості (досвід Австралії). *Молодий вчений*. 2018. № 8. С. 138–141.

²¹² Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід'ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія. Вісник НАПН України*. № 1 (98). 2018. С. 17.

Ключові інституційні (університетські) цінності

Ураховуючи те, що відповідно до Паризького комюніке (2018 р.)²¹³ фундаментальними цінностями вищої освіти визнано *академічну свободу і доброчесність, інституційну автономію, участь студентів і працівників у врядуванні вищої освіти та громадянську відповідальність вищої освіти* за її якість, заслуговує на увагу їх віддзеркалення у діяльності закладу вищої освіти та науково-педагогічного працівника²¹⁴.

Академічна доброчесність у системі Болонського процесу

Однією з ключових проблем цінностей, яка впродовж останніх років набула посиленої уваги з боку вчених, освітян і громадськості, є академічна доброчесність (academic integrity). Це зумовлено тим, що академічна доброчесність – складна міждисциплінарна категорія, яка поєднує у собі етичні норми й правила поведінки людини в освітньо-науковому середовищі, та механізми й інструменти, за допомогою яких вони реалізуються на практиці²¹⁵. Саме тому академічну доброчесність поряд із професіоналізмом та повагою до різноманітності віднесено до ключових цінностей фахівців Секретаріату Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи тощо²¹⁶.

Основоположним документом у системі Болонського процесу, що всебічно розкриває сутність і значення проблеми академічної доброчесності, є документ «Bucharest Declaration on ethical values and principles of Higher education in the Europe Region»²¹⁷ (Бухарестська декларація про етичні цінності та принципи вищої освіти в Європі, 2004 р.). Насамперед зроблено висновок про те, що «цінності та етичні стандарти... не тільки мають вирішальний вплив на академічний, культурний та політичний розвиток науковців, студентів та співробітників, але і формують моральні контури суспільства в цілому»²¹⁸. Представлено значення та принципи академічної доброчесності на рівні академічної спільноти університету у процесі навчання і викладання, проведенні наукових досліджень, у площині інституційного управління, а також окреслено оптимальні шляхи впровадження цінностей та етичних принципів у вищій освіті.

Ключовими цінностями академічної доброчесності *для навчання і викладання та академічної спільноти загалом* ухвалено²¹⁹:

- чесність – починається з самого себе, поширюється на всіх членів академічної спільноти, уникаючи будь-якої форми обману (брехні, шахрайства, крадіжки тощо) або інших форм нечесної поведінки;
- довіру – є основою діяльності з-поміж членів академічної спільноти та сприяє вільному обміну ідеями, творчістю, індивідуальним розвитком;
- справедливість – у навчанні, оцінюванні студентів, кар'єрному зростанні персоналу та іншій діяльності має ґрунтуватися на законних, прозорих, справедливих, передбачуваних, послідовних і об'єктивних критеріях;
- повагу – підґрунтя вільного обміну ідеями і свободи вираження між усіма членами академічної спільноти незалежно від її ієрархічного структури;

²¹³ Paris Communiqué. Paris, May 25th 2018. URL : <http://www.ehea2018.paris/Data/ElFinder/s2/Communique/EHEAParis2018-Communique-final.pdf>; Паризьке комюніке, Париж, 25 травня 2018 р. С. 1. URL : <http://erasmusplus.org.ua/search/158-materialy-here-team/1904-dokumenty-yevropeiskoho-prostoru-vyshchoi-osvity-yepvo.html>

²¹⁴ Регейло І. Вітчизняні і зарубіжні практики розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : метод. реком. / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. 72 с. С. 36–51.

²¹⁵ Сацик В. Академічна доброчесність: міфічна концепція чи дієвий інструмент забезпечення якості вищої освіти? URL : <http://education-ua.org/ua/articles/930-akademichna-dobrochesnist-mifichna-kontseptsiya-chi-dievij-instrument-zabezpechennya-yakosti-vishchoji-osviti>

²¹⁶ Competency Framework and Core Values. URL : <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&SecMode=1&DocId=1113958&Usage=2>. United Nations Competencies for the Future. URL : https://careers.un.org/lbw/attachments/competencies_booklet_en.pdf ; Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Ч. І. № 8 (313), 2017. С. 114–122.

²¹⁷ The Bucharest Declaration on ethical values and principles of Higher education in the Europe Region. URL : <https://iqaa.kz/en/bologna-process/the-main-documents-of-the-bologna-process>

²¹⁸ The Bucharest Declaration on ethical values and principles of Higher education in the Europe Region. URL : <https://iqaa.kz/en/bologna-process/the-main-documents-of-the-bologna-process>

²¹⁹ The Bucharest Declaration on ethical values and principles of Higher education in the Europe Region. URL : <https://iqaa.kz/en/bologna-process/the-main-documents-of-the-bologna-process>

- відповідальність – розділяється між усіма членами академічної спільноти, що сприятиме підтримці відповідальності у цілому.

Щодо *інституційного управління*, зазначено ²²⁰:

1. Сприяючи ефективній діяльності інституцій, їх керівні органи зобов'язані керуватися дотриманням верховенства права і фундаментальних академічних та етичних цінностей.

2. Реформи щодо інституційного врядування повинні забезпечити відповідний баланс між необхідністю стимулювання ефективного керівництва й управління та необхідністю заохочення участі членів академічної спільноти у вирішенні поставлених проблем.

3. Керівництво інституцій повинно нести відповідальність не тільки за ефективне управління та успішний академічний розвиток, але і за забезпечення етичного керівництва.

Академічна доброчесність у площині *проведення наукових досліджень* ²²¹:

- Академічна свобода та соціальна відповідальність – ключові цінності наукових досліджень, що є неподільними в рамках відкритих систем навчання та генерації знань, притаманних суспільству XXI століття.
- Моральна відповідальність за дослідницькі проекти – не тільки вибір тем, методів, цілісність дослідження, але і за результати досліджень із суворим дотриманням кодексів етичних стандартів, що регулюють наукові дослідження.
- Кодекс поведінки в процесі дослідження ґрунтується на етичних стандартах з виконанням відповідних обов'язків та запобіганням лицемірства, корупції, безкарності тощо.
- Сприяння науковими співтовариствами співпраці в усьому світі, розвитку інтелектуальної і моральної солідарності на основі цінностей мирної співдружності.
- Відповідальність і право академічного персоналу вільно висловлюватися про наукову та етичну складність окремих дослідницьких проектів і результатів та у разі потреби вихід з числа виконавців дослідження.

Впровадження цінностей та етичних принципів у вищій освіті ²²²:

- академічні цінності є основою забезпечення балансу у вищій освіті між суспільним благом і комерціалізацією;
- колегіальне прийняття рішень є підґрунтям для системи управління закладами вищої освіти;
- систематичне оновлення політики та процедури академічної поведінки сприятиме функціонуванню закладу вищої освіти;
- розроблення та впровадження на інституційному, національному та міжнародному рівні кодексів етичних стандартів, які є одночасно дисциплінарними та міждисциплінарними;
- сприяння міжнародному співробітництву, заснованому на етичних стандартах вищої освіти та наукових досліджень, у Європі та інших регіонах світу.

Академічна доброчесність у площині національних законодавчих і нормативно-правових документів

У вітчизняному правовому просторі в Законі України «Про освіту» ²²³ вперше особливу увагу звернуто на академічну доброчесність та встановлено, що це «сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень» (ч. 1 ст. 42) ²²⁴. Так, відповідно до Закону України ²²⁵:

- академічна доброчесність є однією із засад державної політики у сфері освіти та принципів освітньої діяльності (ч. 1 ст. 6);
- академічна доброчесність є одним із показників системи забезпечення якості в закладах освіти

²²⁰ The Bucharest Declaration on ethical values and principles of Higher education in the Europe Region. URL : <https://iqaa.kz/en/bologna-process/the-main-documents-of-the-bologna-process>

²²¹ The Bucharest Declaration on ethical values and principles of Higher education in the Europe Region. URL : <https://iqaa.kz/en/bologna-process/the-main-documents-of-the-bologna-process>

²²² The Bucharest Declaration on ethical values and principles of Higher education in the Europe Region. URL : <https://iqaa.kz/en/bologna-process/the-main-documents-of-the-bologna-process>

²²³ Про освіту : Закон України від 23 травня 1991 р. № 1060-XII. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>

²²⁴ Про освіту : Закон України від 23 травня 1991 р. № 1060-XII. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>

²²⁵ Про освіту : Закон України від 23 травня 1991 р. № 1060-XII. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>

- (внутрішньої системи забезпечення якості освіти) (ч. 3 ст. 41);
- сутність дотримання академічної доброчесності розкрито на рівні педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників, здобувачів освіти (ч. 2–3 ст. 42);
 - наведено види порушень та академічної відповідальності, до якої педагогічні, науково-педагогічні, наукові працівники та здобувачі освіти можуть бути притягнені у разі її недотримання тощо (ч. 4 ст. 42);
 - наведено форми притягнення педагогічних, науково-педагогічних, наукові працівників та здобувачів освіти до академічної відповідальності за порушення академічної доброчесності (ч. 5–6 ст. 42);
 - визначено порядок виявлення та встановлення фактів порушення академічної доброчесності (ч. 7–8 ст. 42);
 - академічну доброчесність включено до обов'язків здобувачів освіти (ч. 3 ст. 53), педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників (ч. 2 ст. 54).

Академічну доброчесність введено до одних з пріоритетних напрямів реформи освіти і науки, розпочатої Урядом в 2017 р.²²⁶. Зокрема, з метою сприяння академічній доброчесності започатковано створення Національного репозитарію академічних текстів – загальнодержавної розподіленої електронної бази даних, в якій накопичуються, зберігаються і систематизуються академічні тексти²²⁷.

Академічна доброчесність у науковому та освітньому просторах

Проблему академічної доброчесності всебічно представлено у вітчизняному (Я. Берназюк²²⁸, С. Гончаренко²²⁹, М. Карпенко²³⁰, Л. Хоружа²³¹, Р. Шишка²³², Н. Шліхта і І. Шліхта²³³) та зарубіжному (Т. Fishman²³⁴, S. Vehviläinen, E. Löfström, A. Nevgi²³⁵, T. Bretag²³⁶) науковому просторі, аналітичних звітах у рамках виконання міжнародних проектів (Огляди ОЕСР²³⁷, Міжнародний фонд досліджень освітньої політики²³⁸). Зокрема, D. Mc Cabe та G. Pavela²³⁹ розробили десять принципів академічної доброчесності викладацького персоналу, що стали основоположним орієнтиром у площині викладач – студент²⁴⁰:

- «1. Утверджувати важливість академічної доброчесності.
2. Плекати любов до навчання.
3. Ставитися до студентів як до незалежної особистості.
4. Створювати атмосферу довіри в аудиторії.
5. Заохочувати відповідальність студентів за академічну доброчесність.
6. Формулювати чіткі очікування для студентів.
7. Розробляти справедливі та релевантні форми оцінювання.

²²⁶ Реформа освіти та науки URL : <https://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/reformi/reforma-osviti>

²²⁷ Про створення Національного репозитарію академічних текстів : розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 липня 2016 р. № 504-р. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/504-2016-p>; Положення про Національний репозитарій академічних текстів, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 19 липня 2017 р. № 541. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/541-2017-n>

²²⁸ Берназюк Я.О. До питань масштабу поширення плагіату в Україні та шляхів його запобігання. Конституційно-правові академічні студії. 2016. № 1. С. 5–1.

²²⁹ Гончаренко С.У. Етика науки і етичний кодекс ученого. *Шлях освіти*. 2011. № 3. С. 2–8.

²³⁰ Карпенко М. Стан і проблеми боротьби з плагіатом в українській освіті URL : <http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/plagiat-8be00.pdf>

²³¹ Хоружа Л. Морально-етичні принципи та норми наукової діяльності викладача вищої школи. *Вища школа*. 2015. №6 (131). С. 9–20.

²³² Шишка Р. Плагіат та його прояви і небезпеки. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 4. С. 170–175.

²³³ Шліхта Н., Шліхта І. Основи академічного письма: мет. реком. та програма курсу. К., 2016. 61 с.

²³⁴ Fishman T. The Fundamental Values of Academic Integrity. Second Edition. International Center for Academic Integrity. 2014. URL : <https://academicintegrity.org/wp-content/uploads/2017/12/Fundamental-Values-2014.pdf>

²³⁵ Vehviläinen S., Löfström E., Nevgi A. Dealing with plagiarism in the academic community: emotional engagement and moral distress. *Higher Education*. 2017. DOI: 10.1007/s10734-017-0112-6.

²³⁶ Bretag T. Academic Integrity Standards Project. URL : <http://www.aisp.apfei.edu.au/>

²³⁷ Огляди ОЕСР на тему доброчесності в освіті: Україна 2017 / Переклад з англ. Інститут розвитку освіти. Київ : Таксон, 2017. 184 с.

²³⁸ Академічна чесність як основа сталого розвитку університету. Міжнарод. благод. Фонд «Міжнарод. фонд. дослідж. освіт. політики»/за заг. ред. Т.В. Фінікова, А.Є. Артюхова. Київ : Таксон, 2016. 234 с.

²³⁹ Donald L. Mc Cabe, Pavela G. Ten Principles of Academic Integrity. California State University, Bakersfield, Office of the Dean of Student Life, August 15. 2007. URL : <https://www.csub.edu/studentconduct/documents/principlesacademicintegrity.pdf>

²⁴⁰ Десять принципів академічної доброчесності для викладачів. Центр академічної доброчесності. URL : <https://drive.google.com/file/d/0BvYpGdGpHh6Wb3Qzc2F3ODBuZWm/view>

8. Обмежувати можливості для академічної нечесності.

9. Кидати виклик академічній нечесності, коли такі випадки трапляються.

10. Допомогати визначити та підтримувати загальноуніверситетські стандарти академічної доброчесності».

Однією з вагомих ініціатив, спрямованих на підвищення якості вищої освіти та запобігання академічної недоброчесності, є діяльність «Проекту сприяння академічній доброчесності в Україні» (Strengthening Academic Integrity in Ukraine Project — SAIUP)²⁴¹. Проект реалізується з 2016 р. упродовж наступних чотирьох років Американськими Радами з міжнародної освіти за сприяння Міністерства освіти і науки України та підтримки Посольства США в Україні, а також за участю 10 українських закладів вищої освіти. Місія проекту полягає у «формуванні нової академічної культури, яка базуватиметься на довірі, чесності, прозорості, реальному навчанні, справжній науковій роботі», де зокрема, нове покоління студентів стане «носієм нових цінностей у вищій освіті, в науці та в суспільстві загалом»²⁴².

У рамках цього проекту на основі вивчення успішного міжнародного досвіду розроблено документ «Методичні рекомендації для закладів вищої освіти з підтримки принципів академічної доброчесності» (лист МОН України від 23 жовтня 2018 р. № 1/9-650)²⁴³. Стосовно науково-педагогічних працівників, наголошується, що вони зобов'язані «не тільки знати і розуміти основні принципи академічної доброчесності, вимоги законодавства та внутрішніх документів закладу вищої освіти з цих питань. Вони також повинні володіти інструментарієм і методиками контролю дотримання академічної доброчесності здобувачами вищої освіти. Не менш важливим є розроблення об'єктивних критеріїв оцінювання результатів навчання і використання їх на практиці при оцінюванні здобувачів»²⁴⁴.

У закладах вищої освіти важливим кроком є розроблення та ухвалення політики й правил академічної доброчесності – Кодексу академічної доброчесності, Етичного кодексу ученого України²⁴⁵, в яких розкрито мету, завдання, принципи академічної доброчесності, вимоги та етичні норми педагогічної, науково-педагогічної та наукової діяльності, академічної діяльності учасників освітнього процесу, діяльності комісії для забезпечення моніторингу дотримання членами університетської спільноти морально-етичних норм тощо.

Інституційна автономія – академічна свобода – громадянська відповідальність за вищу освіту

Згідно з Законом України «Про вищу освіту» *автономія закладу вищої освіти*²⁴⁶ – «самостійність, незалежність і відповідальність закладу вищої освіти у прийнятті рішень стосовно розвитку академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та іншої діяльності, самостійного добору і розстановки кадрів у межах, встановлених цим Законом». Із огляду на це, категорія «автономія» ґрунтується на ціннісних поняттях «самостійність», «незалежність» та «відповідальність», що притаманні для академічної свободи. Саме інституційна автономія захищає науково-педагогічного працівника від зовнішнього втручання, забезпечуючи йому академічну свободу та його право на провадження ним викладацької і наукової діяльності, що згідно з Великою Хартією університетів (1988 р.) є «основним принципом університетського життя»²⁴⁷.

Щодо *академічної свободи*, то відповідно до законів України «Про освіту», «Про вищу освіту» зазначене поняття введено до основних засад державної політики у сфері освіти та принципів освітньої діяльності (ст. 6), прав та обов'язків науково-педагогічних працівників (ст. 54) і визначено, що «академічна свобода – самостійність і незалежність учасників освітнього процесу під час провадження педагогічної, науково-педагогічної, наукової та/або інноваційної діяльності, що здійснюється на принципах свободи слова, думки і творчості, поширення знань та інформації, вільного оприлюднення і використання результатів

²⁴¹ Проект сприяння академічній доброчесності в Україні (SAIUP). URL : <https://saiup.org.ua/pro-proekt/>

²⁴² Проект сприяння академічній доброчесності в Україні (SAIUP). URL : <https://saiup.org.ua/pro-proekt/>

²⁴³ Методичні рекомендації для закладів вищої освіти з підтримки принципів академічної доброчесності : лист МОН України від 23 жовтня 2018 р. № 1/9-650. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/2018/10/25/recomendatsii.pdf>

²⁴⁴ Методичні рекомендації для закладів вищої освіти з підтримки принципів академічної доброчесності : лист МОН України від 23 жовтня 2018 р. № 1/9-650. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/2018/10/25/recomendatsii.pdf>

²⁴⁵ Етичний кодекс ученого України : постанова загальних зборів НАН України від 15 квітня 2009 р. № 2. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0002550-09>

²⁴⁶ Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 25.09.2018). Про освіту : Закон України від 23 травня 1991 р. № 1060-XII. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>

²⁴⁷ The Magna Charta of the European Universities. URL : <http://www.magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/>

наукових досліджень з урахуванням обмежень, установлених законом»²⁴⁸.

Незважаючи на те, що «викладання і дослідницька робота в університетах повинні бути нероздільні»²⁴⁹, все ж на практиці в закладах вищої освіти є певна нерівномірність щодо виконання науково-педагогічним працівником повноважень у системі координат «викладач-дослідник», де поряд з викладацькою діяльністю мають здійснюватися наукові дослідження²⁵⁰. Зокрема, упродовж останніх трьох років зменшилася кількість фундаментальних і прикладних досліджень, що виконувалися за державні кошти (загальний фонд) у наукових установах та закладах вищої освіти МОН України (табл. 1)²⁵¹.

Таблиця 1
Виконання фундаментальних та прикладних досліджень і розробок за державні кошти (загальний фонд) у наукових установах та закладах вищої освіти МОН України в 2017-2019 рр.

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.
Кількість фундаментальних досліджень, які виконуються за пріоритетними напрямками розвитку науки і техніки	788	730	584
Кількість прикладних досліджень і розробок, які виконуються за пріоритетними напрямками розвитку науки і техніки	719	755	582
Кількість установ і закладів вищої освіти, залучених до виконання фундаментальних досліджень, прикладних досліджень і розробок	151	151	135

Такий стан «перешкоджає формуванню ... «дослідницького ядра» університету, яке складають учені, які мають високі наукові результати і показники їх опублікування у престижних наукових журналах, а також дослідницькі групи, що мають у своєму складі не менше 50 % «чистих» дослідників»²⁵². Це істотно впливає на професіоналізм, як принцип ціннісної компетентності науково-педагогічного працівника, що є запорукою реалізації найвищих професійних стандартів на основі компетентнісного підходу, впровадження інноваційних технологій та в цілому зумовлює підготовку конкурентоздатної особистості.

Відповідальність

Проведення академічної свободи взаємопов'язане із відповідальністю²⁵³, зокрема, академічною і громадянською, що є одними із ціннісних пріоритетів відповідно до Паризького комюніке (2018 р.)²⁵⁴. Принцип академічної відповідальності, як ціннісна категорія, полягає в усвідомленні науково-педагогічним працівником результатів своєї діяльності, зокрема за якість академічних досліджень і викладання, перед здобувачами вищої освіти, співробітниками, суспільством у цілому, що підтверджується, з одного боку, високою вимогливістю та самокритичністю до себе, з іншого – сприяє утвердженню іміджу кафедри, факультету, іншого структурного підрозділу та закладу вищої освіти²⁵⁵. Дотримання науково-педагогічним працівником якості академічних досліджень і викладання зобов'язує до систематичного його самовдосконалення з метою максимальної самореалізації, навчання впродовж життя, зростання особистості

²⁴⁸ Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>. Про освіту : Закон України від 23 травня 1991 р. № 1060-XII. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>

²⁴⁹ The Magna Charta of the European Universities. URL : <http://www.magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/>

²⁵⁰ Регейло І.Ю. Принципи ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників. *Формальна і неформальна освіта у вимірах педагогіки добра Івана Зязюна* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 5–6.03.2018. Полтава : ТОВ «АСМІ», 2018. 133 с. С. 81–83. Reheilo I. The System of Universities' Academic Staff Values: Methodological Aspect. *Education: Modern Discourses*. 2018. № 1. P. 89–105.

²⁵¹ Інформація про мету, завдання та результативні показники бюджетних програм на 2017 р., 2018 р., 2019 р. URL : <https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/diyalnist/byudzhnet-ta-zakupivli/byudzhnet>

²⁵² Стріха М. Доробок університетської науки на службі державі й суспільству. *Інноваційні розробки університетів і наукових установ МОН України*. / кол. авт. за заг. ред. М. Стріхи та М. Ільченка. 2018. Т. 2. Київ : ТОВ «Мірал». С. 14.

²⁵³ Автономія та врядування у вищій освіті : монографія / авт.: Воробйова О.П., Горецька Т.О., Дем'яненко Н.М., Калашнікова С.А., Коваленко О.М., Луговий В.І., Сич О., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В., Ткаченко В.П. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2015. С. 40.

²⁵⁴ Paris Communiqué. Paris, May 25th 2018. URL : <http://www.ehea2018.paris/Data/ElFinder/s2/Communique/EHEAParis2018-Communique-final.pdf>; Паризьке комюніке, Париж, 25 травня 2018 р. С. 1. URL : <http://erasmusplus.org.ua/search/158-materialy-here-team/1904-dokumenty-yevropeiskoho-prostoru-vyshchoi-osvity-yepvo.html>

²⁵⁵ Регейло І.Ю. Принципи ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників. *Формальна і неформальна освіта у вимірах педагогіки добра Івана Зязюна* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 5–6.03.2018. Полтава : ТОВ «АСМІ», 2018. 133 с. С. 81–83. Reheilo I. The System of Universities' Academic Staff Values: Methodological Aspect. *Education: Modern Discourses*. 2018. № 1. P. 89–105.

репутації, що в цілому впливатиме на якість навчання здобувачів вищої освіти та внутрішнє забезпечення якості вищої освіти загалом.

Громадянська відповідальність науково-педагогічного працівника за вищу освіту ґрунтується на ідеях демократії, справедливості, рівності, прав людини²⁵⁶. Громадянська відповідальність у вищій освіті – це «усвідомлення цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідності його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні; збереження та примноження моральних, культурних, наукових цінностей і досягнень суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використання різних видів та форм рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя»²⁵⁷. Це передбачає толерантне ставлення науково-педагогічного працівника до колег по роботі, об'єктивне ставлення та оцінювання здобувачів вищої освіти незалежно від раси, статі, віросповідання, культурної та соціальної приналежності, політичних поглядів тощо, а також поширення демократичних цінностей²⁵⁸.

Найкращим виявом громадянської відповідальності як цінності у процесі комунікації науково-педагогічного працівника з учасниками освітнього процесу є²⁵⁹:

- побудова партнерських стосунків;
- повага до людської гідності та прав людини;
- поцінювання соціокультурного різноманіття, рівності та справедливості;
- відповідальність за ухвалені рішення та усвідомлення власного вибору;
- громадянська свідомість.

Наведені вище ціннісні категорії є невід'ємними складовими *інституційної автономії*, що визначено в установчих документах²⁶⁰. До основних системних документів закладу вищої освіти віднесено Стратегію розвитку закладу вищої освіти, де представлено пріоритети, напрям розвитку університету, зокрема, окреслено місію, візію, цінності, а також методи, що визначають шляхи досягнення поставлених цілей. Нині, як правило, заклади вищої освіти мають розроблену стратегію розвитку, що дає змогу університету забезпечити реалізацію відповідних реформ, спрямованих на інноваційні методи викладання, інтенсифікацію наукових досліджень та врядування в університеті і загалом інтеграцію в європейську систему освіти.

Вивчаючи специфіку стратегій у найкращих закладах вищої освіти за рейтингом «Шанхайський» та розкриваючи особливості інституційних місій і девізів, візій і цінностей, О. Слюсаренко²⁶¹ робить висновок, що цінності поряд з місією, девізами та візією є одними з «ключових регуляторів діяльності університету екстра класу»²⁶² та «головними принципами і найважливішими пріоритетами реалізації візії як стратегічного бачення власної досконалості»²⁶³. Наведені категорії утворюють «взаємопов'язані пари: місія – девіз, візія – цінності, в яких місія і візія відповідно означають родові покликання і стратегічне бачення його реалізації, а девізи і цінності – керівні, спрямовуючі ідеї і орієнтири та принципи і пріоритети, тобто певні ключові регулятори й умови здійснення місій і візій»²⁶⁴. Саме тому науково-педагогічний працівник покликаний не тільки забезпечувати імплементацію його місії, візії, цінностей, але і виступати їх виразником серед колег, у студентському середовищі і суспільстві.

Входження України до Європейського простору вищої освіти (ЄПВО) та Європейського дослідницького

²⁵⁶ Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>. Про освіту : Закон України від 23 травня 1991 р. №1060-XII. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.

²⁵⁷ Концепція розвитку громадянської освіти в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 2018 р. № 710-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/710-2018-p>

²⁵⁸ Регейло І.Ю. Принципи ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників. *Формальна і неформальна освіта у вимірах педагогіки добра Івана Зязюна* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 5–6.03.2018. Полтава : ТОВ «АСМІ», 2018. 133 с. С. 81–83. Reheilo I. The System of Universities' Academic Staff Values: Methodological Aspect. *Education: Modern Discourses*. 2018. № 1. Р. 89–105.

²⁵⁹ Громадянська відповідальність: 80 вправ для формування громадянської та соціальної компетентностей під час вивчення різних шкільних предметів : посібник для вчителя / Рафальська М., Боярчук О., Герасим Н. та ін. Київ, 2017. С. 8.

²⁶⁰ Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>. Про освіту : Закон України від 23 травня 1991 р. №1060-XII. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>

²⁶¹ Слюсаренко О.М. Розвиток найвищого університетського потенціалу в умовах глобалізації : монографія. Київ : Пріоритети, 2015.

²⁶² Слюсаренко О.М. Розвиток найвищого університетського потенціалу в умовах глобалізації : монографія. Київ : Пріоритети, 2015. С. 11.

²⁶³ Слюсаренко О.М. Розвиток найвищого університетського потенціалу в умовах глобалізації : монографія. Київ : Пріоритети, 2015. С. 11. С. 165.

²⁶⁴ Слюсаренко О.М. Розвиток найвищого університетського потенціалу в умовах глобалізації : монографія. Київ : Пріоритети, 2015. С. 11. С. 166.

простору (ЄДП) і затвердження законів України «Про вищу освіту» (2014 р.), «Про освіту» (2017 р.) сприяли створенню нових вимог щодо запровадження системи цінностей закладів вищої освіти (ЗВО) та дотримання їх всіма учасниками освітнього процесу і, зокрема науково-педагогічними працівниками. Нами проведено аналіз ціннісних орієнтирів 12 національних університетів, які представлені у рейтингах – світових Shanghai Ranking World Top 1000 Universities, The Times Higher Education World University Rankings 2020, QS World University Rankings, та національному – Рейтинг університетів «ТОП-200 Україна» 2019 року. Зокрема, до них віднесено: Київський національний університет імені Тараса Шевченка; Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, Національний університет «Львівська політехніка», Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Сумський державний університет, Національний університет біоресурсів і природокористування України, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», Львівський національний університет імені Івана Франка, Національний університет «Києво-Могилянська академія», Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, Київський університет імені Бориса Грінченка. Результати такого аналізу дають підстави констатувати, що в університетах розроблено та затверджено інституційні політики, зокрема Стратегії розвитку ЗВО тощо, які містять цінності. Серед прикладів варто назвати Кодекс честі, Кодекс цінностей, Кодекс корпоративної культури, Кодекс академічної доброчесності тощо, які регламентують загальноприйняті світовою спільнотою етичні стандарти в провадженні освітньої та наукової діяльності. Водночас у деяких ЗВО простежується нехтування важливості цінностей, які співвіднесені з вимогами Болонського процесу, та не в усіх університетах внесено відповідні зміни до установчих документів у частині цінностей ЗВО і їх значущості, зокрема, академічної доброчесності, академічної свободи, академічної мобільності тощо. Це призводить до неготовності забезпечення конкурентоспроможної якості вищої освіти, оскільки з-поміж 219 державних та близько 70 приватних українських університетів лише 7 потрапили до міжнародних рейтингів, займаючи при цьому місця у другій тисячі ЗВО.

Участь у врядуванні вищої освіти

Фундаментальними ціннісними пріоритетами ефективного врядування стали запропоновані у 2001 р. Європейським Союзом та в подальшому поглиблені в комюніке Болонського процесу такі його п'ять принципів: відкритість, участь, підзвітність, ефективність та злагодженість²⁶⁵. Ураховуючи це, діяльність науково-педагогічних працівників у процесах врядування має реалізовуватися «на принципах партнерства і розподіленої відповідальності, а також передбачати забезпечення відкритості, прозорості та підзвітності»²⁶⁶.

Наведені принципи є характерні для моделі розподіленого лідерства в управлінні вищої освіти, введена в обіг національного освітньо-наукового простору С. Калашніковою²⁶⁷. Суть моделі «розглядається як «процес (набір функцій і дій), що реалізуються групою» на відміну від розуміння лідерства як «набору індивідуальних якостей чи характеристик особистості» і ґрунтується на «діяльності команди, а не особистості лідера»²⁶⁸. З огляду на це, вияв громадянської активності науково-педагогічних працівників та модифікація потенціалу академічної спільноти повною мірою відобразатиметься через залучення всього колективу, а не лише управлінського персоналу. У такій моделі розподіленого лідерства, на думку вченої, зміни ключових цінностей відбуваються впродовж чотирьох етапів²⁶⁹: планування; діяльності; оцінювання; рефлексії. Кожний

²⁶⁵ European Governance. A white paper [Electronic resource] / Commission of the European Communities (Brussels, 2001. COM(2001) 428 final). URL : http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-01-10_en.htm (дата звернення: 25.09.2018).

²⁶⁶ Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу університетів: теоретичні основи та об'єктивні передумови для їх імплементації в Україні. *Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку лідерського потенціалу університетів у контексті глобального лідерства (частинна I)* : препринт (аналітичні матеріали) / авт. кол. : О. Боднарук, К. Жданова, С. Калашнікова, С. Курбатов, О. Паламарчук, І. Прохор, О. Щербаківа; за заг. ред. С. Калашнікової. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України. 2015. С. 16.

²⁶⁷ Калашнікова С. Розбудова інституційної спроможності та розвиток лідерського потенціалу закладів вищої освіти. *Оптимальні шляхи та моделі розвитку інституційного потенціалу університетів в контексті глобального лідерства* : методичні рекомендації / авт. кол.: О. Боднарук, І. Драч, С. Калашнікова, О. Коваленко, С. Курбатов, Н. Невмержицька, О. Паламарчук, І. Прохор, В. Рябченко, Л. Червона ; за заг. ред. С. Калашнікової. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. С. 38.

²⁶⁸ Калашнікова С. Розбудова інституційної спроможності та розвиток лідерського потенціалу закладів вищої освіти. *Оптимальні шляхи та моделі розвитку інституційного потенціалу університетів в контексті глобального лідерства* : методичні рекомендації / авт. кол.: О. Боднарук, І. Драч, С. Калашнікова, О. Коваленко, С. Курбатов, Н. Невмержицька, О. Паламарчук, І. Прохор, В. Рябченко, Л. Червона ; за заг. ред. С. Калашнікової. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. С. 38.

²⁶⁹ Калашнікова С. Розбудова інституційної спроможності та розвиток лідерського потенціалу закладів вищої освіти. *Оптимальні шляхи та моделі розвитку інституційного потенціалу університетів в контексті глобального лідерства* : методичні рекомендації / авт.

етап має свої завдання, зокрема на етапі «діяльність» відбувається «оцінювання наявних і долучення нових ресурсів, необхідних для спричинення відповідної дії»²⁷⁰ за відповідними критеріями, вимірами та цінностями (довіра, повага, визнання, співпраця) розподіленого лідерства.

У зв'язку з тим, що на етапі реформування вищої освіти не завжди є підтримка науково-педагогічних працівників, С. Калашнікова пропонує вжити необхідні заходи на рівні таких змін. Зокрема²⁷¹: для подолання технологічного супротиву – здійснення просвітницької діяльності; психологічного – ознайомлення з кращими вітчизняними та зарубіжними практиками реалізації університетами відповідних змін; ментальний супротив (найскладніший) – «потребує реалізації системного лідерства на основі демонстрації / реалізації нових цінностей як на рівні кожного університету, так і на національному рівні»²⁷². У цілому імплементація моделі розподіленого лідерства в діяльності науково-педагогічного працівника передбачає²⁷³:

- «розбудову довіри між різними учасниками освітнього процесу;
- втілення партнерства і розподіленої відповідальності, готовність ділитися владою та розділяти відповідальність;
- вибудовування горизонтальних експертних мереж для пошуку ефективних рішень та забезпечення професійного і конструктивного їх обговорення та презентування перед широкою академічною громадою;
- активізацію, об'єднання, координацію та спрямування зусиль партнерів, зокрема зарубіжних, на розбудову інституційної спроможності закладу вищої освіти, професійного розвитку їх персоналу та розвитку лідерського потенціалу».

З огляду на викладене вище, вважаємо, що запровадження в національній освітній та науковий простори лідерства на засадах довіри, відкритості, підзвітності, а також партнерства та розподіленої відповідальності зокрема, не лише за вертикальним порядком підпорядкованості, але насамперед по горизонталі – у межах команди або академічної спільноти в цілому, є новим ціннісним пріоритетом, на який необхідно зорієнтуватися у ЗВО.

кол.: О. Боднарук, І. Драч, С. Калашнікова, О. Коваленко, С. Курбатов, Н. Невмержицька, О. Паламарчук, І. Прохор, В. Рябченко, Л. Червона ; за заг. ред. С. Калашнікової. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. С. 42.

²⁷⁰ Калашнікова С. Розбудова інституційної спроможності та розвиток лідерського потенціалу закладів вищої освіти. *Оптимальні шляхи та моделі розвитку інституційного потенціалу університетів в контексті глобального лідерства* : методичні рекомендації / авт. кол.: О. Боднарук, І. Драч, С. Калашнікова, О. Коваленко, С. Курбатов, Н. Невмержицька, О. Паламарчук, І. Прохор, В. Рябченко, Л. Червона ; за заг. ред. С. Калашнікової. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. С. 40.

²⁷¹ Калашнікова С. Розбудова інституційної спроможності та розвиток лідерського потенціалу закладів вищої освіти. *Оптимальні шляхи та моделі розвитку інституційного потенціалу університетів в контексті глобального лідерства* : методичні рекомендації / авт. кол.: О. Боднарук, І. Драч, С. Калашнікова, О. Коваленко, С. Курбатов, Н. Невмержицька, О. Паламарчук, І. Прохор, В. Рябченко, Л. Червона ; за заг. ред. С. Калашнікової. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. С. 42–43.

²⁷² Калашнікова С. Розбудова інституційної спроможності та розвиток лідерського потенціалу закладів вищої освіти. *Оптимальні шляхи та моделі розвитку інституційного потенціалу університетів в контексті глобального лідерства* : методичні рекомендації / авт. кол.: О. Боднарук, І. Драч, С. Калашнікова, О. Коваленко, С. Курбатов, Н. Невмержицька, О. Паламарчук, І. Прохор, В. Рябченко, Л. Червона ; за заг. ред. С. Калашнікової. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. С. 43.

²⁷³ Калашнікова С. Розбудова інституційної спроможності та розвиток лідерського потенціалу закладів вищої освіти. *Оптимальні шляхи та моделі розвитку інституційного потенціалу університетів в контексті глобального лідерства* : методичні рекомендації / авт. кол.: О. Боднарук, І. Драч, С. Калашнікова, О. Коваленко, С. Курбатов, Н. Невмержицька, О. Паламарчук, І. Прохор, В. Рябченко, Л. Червона ; за заг. ред. С. Калашнікової. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. С. 44.

Структура цінностей науково-педагогічних працівників ЗВО

Висвітливши інституційні (університетські) цінності, постала необхідність з'ясування структури цінностей науково-педагогічних працівників, що було реалізовано шляхом проведеного нами опитування, в якому взяли участь 68 науково-педагогічних працівників із 22 закладів вищої освіти 11 областей України та м. Києва. Мета опитування полягала у визначенні та ранжуванні основних цінностей, які є пріоритетними та значущими для науково-педагогічних працівників, за такими групами: інституційні, професійні, особистісні цінності.

Інституційні цінності – цінності закладу вищої освіти, що забезпечують провадження місії, візії та стратегії ЗВО, зокрема: демократія, гуманізм, лідерство, національна свідомість, активна громадянська позиція тощо:

- *демократичні цінності:* верховенство права; громадянська ідентичність; лояльність як солідарність з членами професійного та наукового співтовариств у реалізації освітньої політики України та формуванні іміджу вищої освіти у світовому і Європейському просторі вищої освіти та Європейському дослідницькому просторі;

- *цінності факультету / інституту:* найбільш значущі ціннісні орієнтири та пріоритети згідно з особливостями напряму діяльності факультету / інституту та визначають поведінку і судження науково-педагогічних працівників у середовищі академічної спільноти ЗВО;

- *участь в інституційному врядуванні:* громадянська активність на принципах партнерства і розподіленої відповідальності та забезпечення відкритості, участі, підзвітності, ефективності та узгодженості;

- *громадянська (розподілена) відповідальність:* демократичні принципи, справедливість, рівність, повага до людської гідності та прав людини, вияв громадянської свідомості та вибудовування партнерських стосунків, відповідальність за ухвалені рішення та усвідомлення власного вибору;

- *академічна свобода:* самостійність і незалежність під час провадження освітньої і наукової діяльності, що здійснюється на принципах свободи слова, думки і творчості; поширення знань та інформації; вільне оприлюднення і використання результатів наукових досліджень;

- *академічна доброчесність:* дотримання етичних принципів та встановлених законами правил під час навчання, викладання та провадження дослідницької діяльності для забезпечення довіри до результатів навчання та наукових досягнень, норм законодавства про авторське право і суміжні права; заохочення відповідальності студентів за академічну доброчесність;

- *академічна мобільність:* участь в різноманітних освітніх або освітньо-наукових програмах у зарубіжних країнах; проведення спільних міжнародних і національних проектів, які спрямовані на інтеграцію вищої освіти України до світового і європейського освітнього і наукового просторів, знання іноземних мов.

Професійні цінності – цінності, що є основою наукової та освітньої діяльності науково-педагогічних працівників тощо:

- *професіоналізм:* реалізація професійних стандартів у рамках моделі студентоцентрованого навчання і викладання; систематичне оновлення змісту освіти на основі найновіших досягнень світової науки і сучасних практик; здійснення професійної діяльності за принципом «викладач-дослідник»; відповідність академічної та/або професійної кваліфікації;

- *лідерство:* ініціативність, відповідальність у межах своєї компетенції, взаємна вимогливість, здатність самостійно приймати необхідні рішення на всіх рівнях управління закладом вищої освіти.

- *безперервний професійний розвиток:* досягнення якісно нового рівня професіоналізму, самовдосконалення та саморозвиток, здобуття нових викладацьких навичок та досвіду;

- *морально-етичні цінності:* взаємовідносини з науковим співтовариством і здобувачами вищої освіти на засадах чесності, відкритості, гуманізму, ставлення до своїх досліджень та досліджень інших вчених з метою захисту наукового пріоритету, унеможливлення плагіату і фальсифікацій та дотримання академічної доброчесності;

- *академічна відповідальність:* усвідомлення результатів своєї діяльності, зокрема за культуру якості викладання і проведення наукових досліджень, прозорість прийняття рішень та підзвітність;

- *толерантність:* неупереджене ставлення до працівників і здобувачів закладу вищої освіти; визнання і повага до розмаїття культур, мов, віросповідань, раси; створення рівних можливостей у здобутті освіти; сприяння інклюзивності;

- *успішність:* ефективна реалізація особистісного потенціалу, здатність логічно і критично мислити, креативність, вміння вирішувати конфліктні ситуації, працювати в команді, управляти своїм часом.

Особистісні цінності – внутрішні ціннісні орієнтири та норми поведінки, що сприятимуть професійній самореалізації науково-педагогічних працівників:

- *цілеспрямованість*: досягнення поставленої мети, сумлінність, працьовитість, шанобливе ставлення до виконання професійних функцій;
- *емоційний інтелект*: урівноваженість, саморегуляція емоційних станів, емоційна лабільність, адекватність прояву емоцій, запобігання емоційному вигоранню;
- *гідність*: повага та самоповага людської особистості, високі моральні якості, розуміння і відповідальність за свої обов'язки і права, свобода, справедливість;
- *креативність*: творчий підхід, унікальне або оригінальне вирішення проблем, конструктивність, ініціативність, натхненність;
- *самостійність*: незалежність, відповідальність, критичне і системне мислення, здатність вирішувати проблеми і приймати рішення;
- *організованість*: дисциплінованість, добросовісність, дотримання термінів виконання зобов'язань та досягнення результатів;
- *комунікація*: готовність і вибудовування спілкування, конструктивне ведення дискусії, відкритість, формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі, робота в команді.

За результатами проведеного нами дослідження встановлено, що найбільш значущими з-поміж інституційних цінностей для викладацького персоналу є:

- академічна свобода (18 %);
- цінності факультету / інституту (16 %);
- демократичні цінності, громадянська відповідальність та академічна доброчесність (по 15 %);
- участь в інституційному врядуванні та академічна мобільність (по 11 %) (рис. 2).

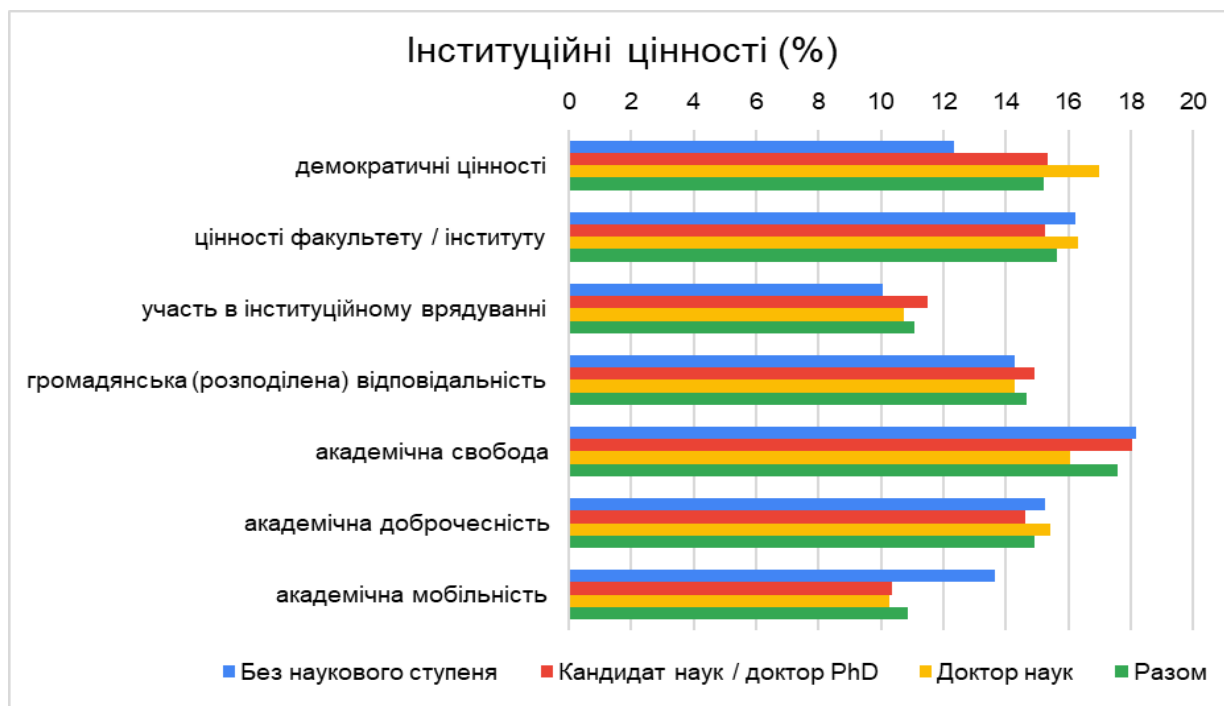


Рис 2. Інституційні цінності науково-педагогічних працівників

Опитування проводилося з урахуванням наявності наукових ступенів (доктор наук, кандидат наук / доктор філософії (PhD) та без наукового ступеня). Виявилось, що:

- для докторів наук найбільш значущими серед інституційних цінностей є демократичні цінності (17 %);
- для решти науково-педагогічних працівників – академічна свобода (по 18 %);
- з-поміж індикаторів, які отримали найменший відсоток у докторів і кандидатів наук – академічна мобільність, у науково-педагогічних працівників без наукового ступеня – участь в інституційному врядуванні.

Щодо професійних цінностей, для науково-педагогічних працівників пріоритетними в цілому є (рис. 3):

- професіоналізм (19 %);
- провадження безперервного професійного розвитку (18 %);
- морально-етичні цінності (17 %);
- академічна відповідальність (14 %);
- успішність (13 %);
- толерантність (11 %);
- лідерство (9 %).

Проведений аналіз у розрізі частки викладачів з науковими ступенями засвідчує, що:

- доктори наук надають перевагу безперервному професійному розвитку (19 %);
- кандидати наук – професіоналізму (19 %);
- викладачі без наукових ступенів – морально-етичним цінностям (19 %);
- найменший вибір для всіх респондентів отримав показник стосовно лідерства: 8 % для докторів наук, 9 % для кандидатів наук, 10 % для викладачів без наукового ступеня.

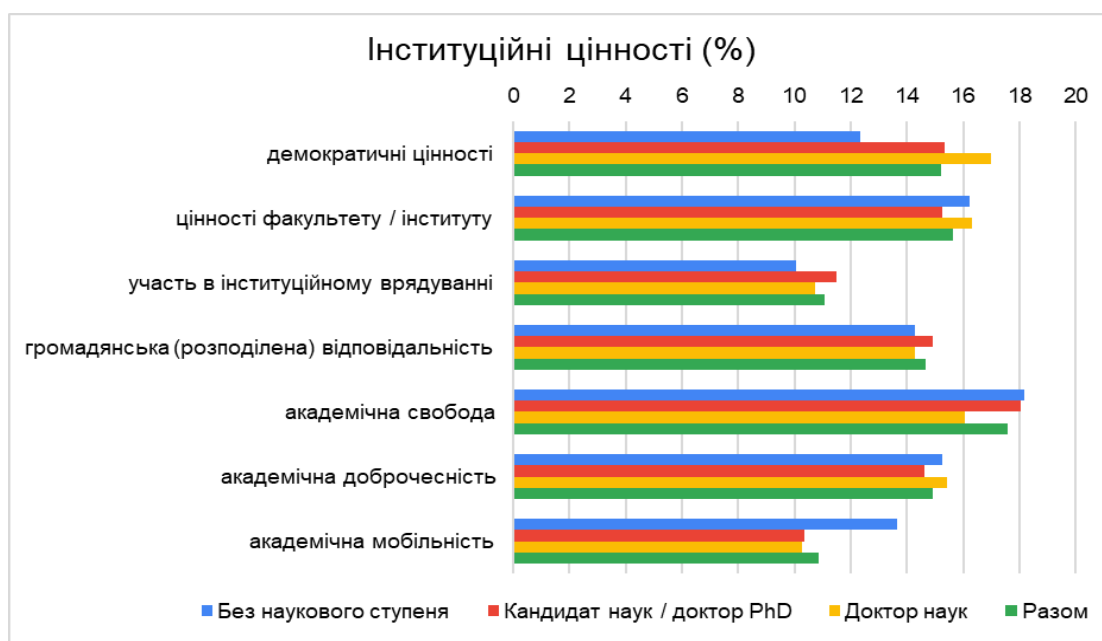


Рис. 3. Професійні цінності науково-педагогічних працівників.

Здійснюючи ранжування особистісних цінностей, викладацький персонал вибудував їх у такій послідовності: гідність (17 %), цілеспрямованість (16 %), емоційний інтелект (15 %), креативність (14 %), самостійність і організованість (по 13 %) та комунікація (12 %) (рис. 4).

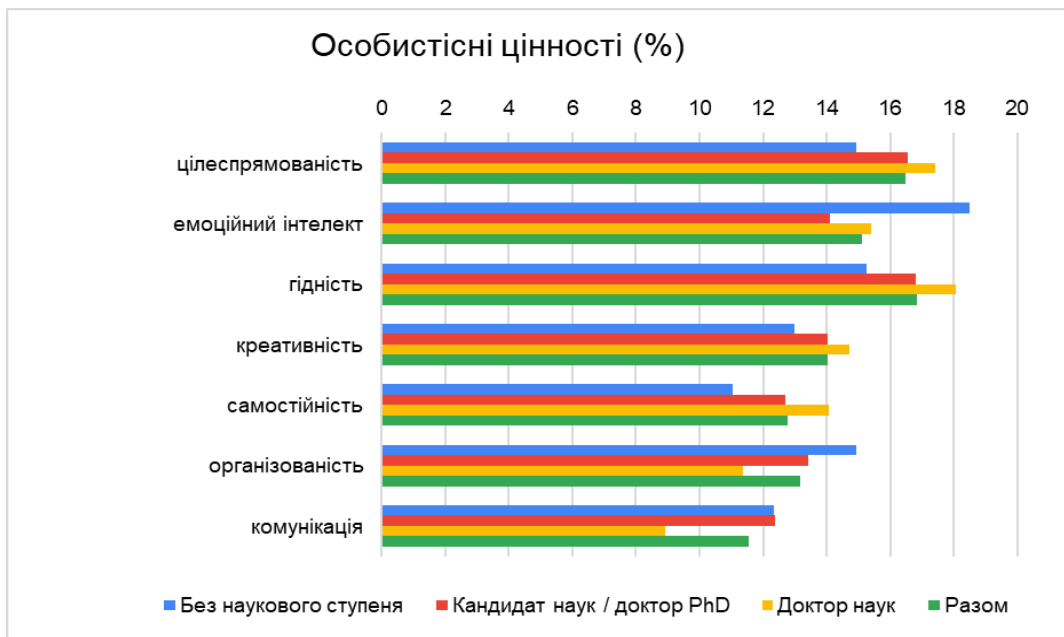


Рис. 4. Особистісні цінності науково-педагогічних працівників у розрізі індикаторів.

Серед пріоритетів особистісних цінностей:

- доктори наук надають перевагу гідності (18 %);
- кандидати наук – гідності та цілеспрямованості (по 17 %);
- викладачі без наукових ступенів – емоційному інтелекту (19 %);
- найменш значущим індикатором для всіх категорій науково-педагогічних працівників є комунікація – по 9 % і 12 %.

Отже, характеризуючи портрет науково-педагогічного працівника перед нами постають умовні образи:

- доктора наук, для якого пріоритетними є демократичні цінності і цінності факультету / інституту, де він працює, безперервний професійний розвиток і професіоналізм та гідність і цілеспрямованість; меншого значення він надає академічній мобільності, лідерству та толерантності, а також комунікації;
- кандидата наук, який надає перевагу академічній свободі, професіоналізму і безперервному професійному розвитку та гідності і цілеспрямованості; завершують порядок значущості серед його цінностей академічна мобільність, лідерство та комунікація;
- викладача без наукового ступеня, який понад усе поціновує академічну свободу, морально-етичні цінності й емоційний інтелект та якого меншою мірою цікавлять участь в інституційному врядуванні, лідерство і толерантність, самостійність і комунікація.

Водночас наведені результати опитування насамперед свідчать про те, що:

- ключові цінності Болонського процесу недостатньо відображені в інституційних політиках ЗВО;
- науково-педагогічні працівники недостатньо обізнані про цінності Болонського процесу, закладу вищої освіти;
- у науково-педагогічних працівників недостатні мотиваційно-ціннісні орієнтири, що можуть віддзеркалюватися на їх кар'єрному зростанні та якості вищої освіти в цілому.

Проведене дослідження дає підстави змодельювати структуру цінностей науково-педагогічних працівників, до якої включено чотири групи, що характеризуються відповідними дескрипторами (рис. 5):

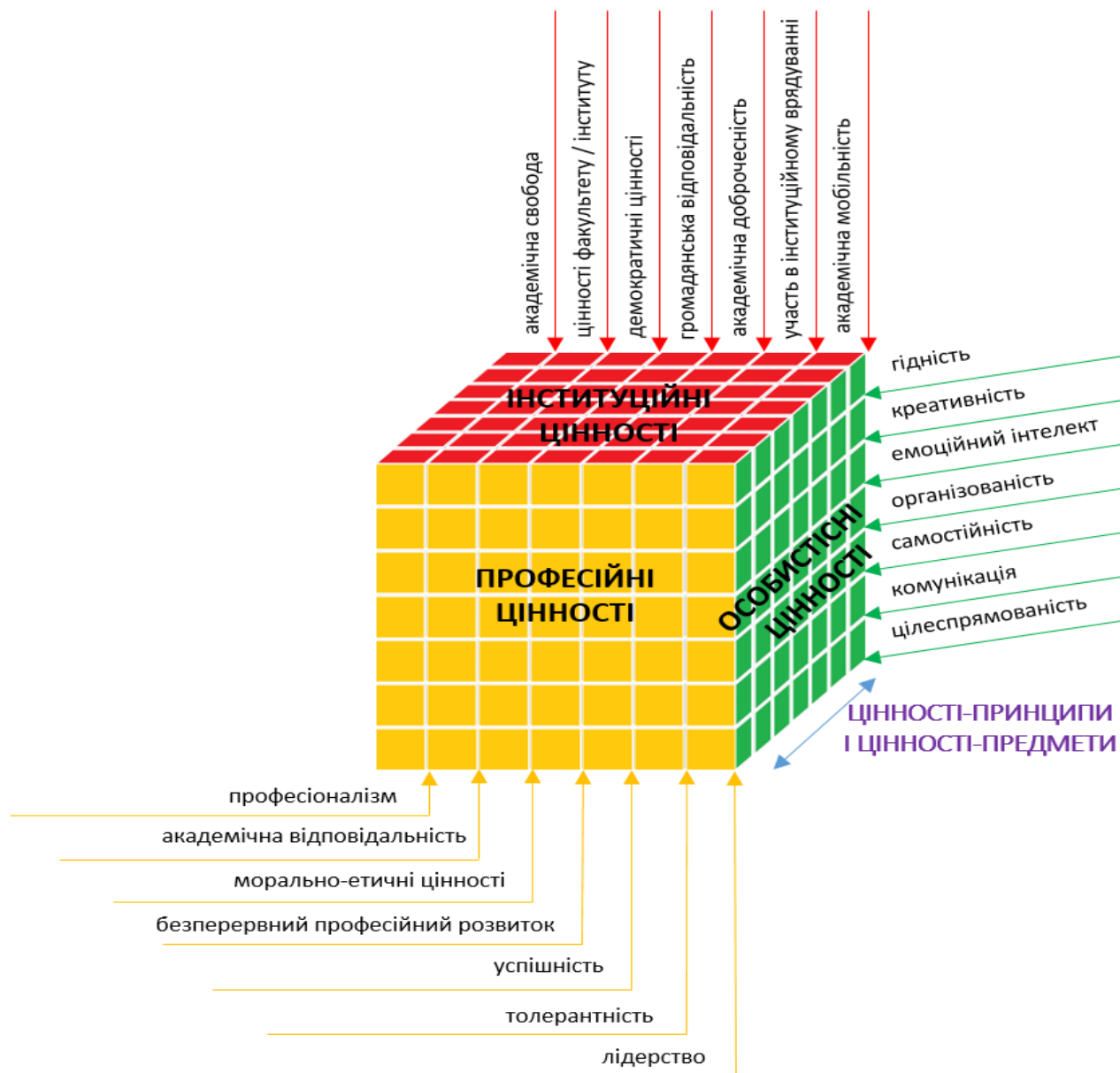


Рис. 5. Цінності науково-педагогічних працівників.

- Інституційні цінності, які відображають цінності закладу вищої освіти, характеризують його діяльність для стейкхолдерів, громади, суспільства в цілому та носіями яких зобов'язані бути науково-педагогічні працівники. Зокрема, це демократичні цінності, громадянська (розподілена) відповідальність, цінності факультету / інституту, участь в інституційному врядуванні, академічна свобода, академічна доброчесність, академічна мобільність.

- Професійні цінності, які необхідні науково-педагогічним працівникам для виконання своїх повноважень та кар'єрного зростання в системі ЗВО, з-поміж яких: академічна відповідальність, лідерство, професіоналізм; морально-етичні цінності, безперервний професійний розвиток, толерантність, успішність.

- Особистісні цінності, лише ті серед багатьох інших цінностей науково-педагогічного працівника, які є найбільш значущими для його професійної діяльності та в рамках співпраці з академічним персоналом ЗВО, зокрема, цілеспрямованість, емоційний інтелект, гідність, креативність, самостійність, організованість, комунікація.

Базовими для науково-педагогічного працівника є цінності, з якими він розпочинає освітню і дослідницьку діяльність у ЗВО, зокрема:

- цінності–принципи (розвиток, громадянська відповідальність, доброчесність, інноваційність, верховенство права, права людини, єдність, свобода, доступність освіти, рівність, здоровий спосіб життя,

екологічна компетентність, мораль і етика, честь і гідність, естетика, справедливість, демократизм, гуманізм, людиноцентризм, патріотизм, толерантність тощо);

- цінності–предмети (освіта, кваліфікація, національний, забезпечення якості освіти та освітньої діяльності, громадський, самоврядування, компетентності, стандарти, результати навчання, розвиток, громадське самоврядування тощо).

Саме з-поміж них на шляху професійного зростання науково-педагогічного працівника та пройшовши крізь відповідні етапи, окремі цінності набувають статусу ключових ціннісних орієнтирів і стають пріоритетними. Відповідно до встановлених пріоритетних цінностей науково-педагогічного працівника, які є визначальними, провадиться його подальша діяльність.

Характеризуючи взаємозв'язок між структурними групами цінностей науково-педагогічних працівників, варто наголосити, що жодна з наведених груп не діє автономно, вони є наскрізні, взаємопроникаючі та доповнюють одна одну.

Технологія розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників

Академічний персонал закладів вищої освіти: компетентності і цінності

Одним із визначальних кроків в обґрунтуванні технології розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників є виявлення особливостей у сферах застосування понять «цінності» і «компетентності» стосовно професійної діяльності академічного персоналу на основі теорій В. Clark²⁷⁴, І. McNay²⁷⁵, Н. М. J. Kraemer Jr.²⁷⁶ і S. Beskett²⁷⁷.

Оскільки академічний персонал є виразником цінностей ЗВО, заслуговує на увагу висвітлення проблеми цінностей у контексті особливостей системи вищої освіти. Зокрема, В. Clark²⁷⁸, який розглянув цінності у площині теорії організації та управління на основі компаративного аналізу систем вищої освіти провідних країн світу (США, Великобританії, Швеції, Японії, Італії, Німеччини), стверджує про наявність трьох ключових складових організації системи вищої освіти²⁷⁹:

- знання як способу розуміння і визначення завдань відповідно до метаінституційної природи дисциплін і професійних галузей дослідження, що притаманне вищій освіті;
- стійких уявлень, основних норм і цінностей багатьох учасників освітнього процесу, які мають різний статус у системі вищої освіти;
- авторитету і розподілу легітимної влади в системі вищої освіти.

Водночас, як помітив В. Clark, різні соціальні і професійні групи (керівники установ, підприємств, профспілкові лідери, журналісти та ін.) нав'язують системі вищої освіти широкі цінності. Поєднуючи в одній системі координат основні складові організації системи вищої освіти і вплив учасників освітнього процесу, дослідник виокремлює такі три пріоритетні групи цінностей²⁸⁰:

- справедливість або соціальну рівність для всіх, рівнозначне ставлення до студентів, викладачів, інших співробітників і структурних підрозділів факультету. Зацікавленість у справедливості виникає як запит на єдині стандарти в системі освіти, однакове ставлення до студентів та їх сертифікацію. Викладачі і персонал факультету мають забезпечити офіційно визнані, однакові справедливі вимоги до освітніх програм;
- компетентність, що означає здатність системи вищої освіти ефективно організовуватися для вироблення, критичного оцінювання та поширення знань, підготовки людей до професійної діяльності та громадянського життя. Вагомість компетентності залежить від праці академічного персоналу; якості знань студентів при вступі та по завершенні навчання; ефективності інституцій та систем; професіоналізму; рівня досліджень та критики.
- свободу, до якої, з одного боку, прагнуть професійні групи та інституції вищої освіти, а також окремі особи, з іншого – саме свобода «об'єднує» вибір, ініціативу, інновації, критику та різноманітність.

Важливим для нашого дослідження є окремі обов'язкові вимоги, узагальнені вченим, зокрема про наявність професійних знань, уявлень, основних норм і цінностей учасників освітнього процесу, а також розуміння В. Clark компетентності крізь призму освітньої, наукової та іншої діяльності викладацького персоналу та його здатності забезпечувати якість освіти, професіоналізм через дотримання академічної свободи та забезпечення рівних прав для всіх учасників освітнього процесу.

Розвиваючи наведену вище теорію В. Clark щодо основних складових організації системи вищої освіти та відповідних груп цінностей, І. McNay²⁸¹ запропонував модель організаційної культури університету, яка

²⁷⁴ Clark B.R. The Higher Education System: Academic Organization in Cross-National Perspective. Berkeley, Los Angeles, London : University of California Press. 1983. 318 p. URL : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/pam.4050030317>

²⁷⁵ McNay I. Values, Principles and Integrity: Academic and Professional Standards in Higher Education. *Higher Education Management and Policy*. OECD Publishing. 2007. Vol. 19 (3). P. 43–66.

²⁷⁶ Kraemer Jr. Harry M. Jansen. *Becoming the Best: Build a World-Class Organization Through Values-Based Leadership*. 1 edition. 2011. P 224. URL : <https://www.wiley.com/en-us/Becoming+the+Best%3A+Build+a+World+Class+Organization+Through+Values+Based+Leadership-p-9781118999448>

²⁷⁷ Beckett S. The Difference Between Core Competencies and Values. URL : <https://resources.hrsg.ca/blog/the-difference-between-core-competencies-and-values/September-24,2015>

²⁷⁸ Clark B.R. The Higher Education System: Academic Organization in Cross-National Perspective. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press. 1983. 318 p. URL : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/pam.4050030317>

²⁷⁹ Clark B.R. The Higher Education System: Academic Organization in Cross-National Perspective. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press. 1983. 318 p. URL : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/pam.4050030317>

²⁸⁰ Clark B.R. The Higher Education System: Academic Organization in Cross-National Perspective. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press. 1983. 318 p. URL : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/pam.4050030317>

²⁸¹ McNay I. Values, Principles and Integrity: Academic and Professional Standards in Higher Education. *Higher Education Management and Policy*, OECD Publishing. 2007. Vol. 19 (3). P. 43–66.

базується на чотирьох ціннісних квадрантах²⁸²:

- співтоваристві (collegium) з цінністю свободи, в основі якої закладено Гумбольдівські принципи університетської освіти;
- бюрократії (bureaucrasy), цінністю якої є якої справедливості, що пов'язує представницьку демократію та колективне прийняття рішень з дотриманням відповідних вимог;
- корпорації (corporation), культура влади, що ґрунтується на толерантності та лояльності з рішеннями, які приймаються у центрі, використовуючи бюрократію як засіб контролю для керівництва закладу вищої освіти, а не службу підтримки для викладачів і студентів;
- підприємстві (enterprise), що на основі компетентностей забезпечує процеси інновацій та творчості.

Отже, академічний персонал, за теорією І. McNay, провадить свою діяльність на основі таких ціннісних принципів: академічної свободи, справедливості, толерантності, інноваційності та креативності.

Утім універсальною для закладів вищої освіти, на думку Н. М. J. Kraemer Jr.²⁸³, є запропонована вченим теорія лідерства на основі цінностей, за умови реалізації якої викладач-дослідник зможе досягти успішних результатів. Н. М. J. Kraemer Jr. обґрунтував чотири принципи лідерства, якими можуть послуговуватися будь-хто, незалежно від займаної посади²⁸⁴:

- саморефлексія, яка полягає у здатності усвідомлення самого себе, підвищення самосвідомості та визначення власних цінностей та їх пріоритетності;
- врівноваженість, баланс, що дає змогу вивчати ситуацію або проблему з різних поглядів для всебічного розуміння та спонукає шукати декілька перспектив, щоб отримати глобальну перспективу;
- впевненість у собі, яка допомагає виявити сильні і слабкі сторони та водночас прагнути до постійного вдосконалення і почуватися комфортно самим із собою;
- смиренність, толерантність, скромність, що особливо важлива в період кар'єрного зростання та не дає забути звідки ви починали, незалежно від рівня досягнень, та шанобливе ставлення до кожної людини.

Завершальним кроком у вибудовуванні ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників, є з'ясування відмінностей між цінностями та компетентностями. Зокрема, «цінності визначають ті речі, які ми вважаємо важливими, значущими і правильними» та базуються на почуттях, сприйняттях, уподобаннях, орієнтирах і пріоритетах – внутрішньому коді, який впливає на те, як ми переживаємо та інтерпретуємо світ²⁸⁵. Натомість компетентності, у розумінні S. Beskett²⁸⁶, є відчутними, оскільки за діяльністю викладача на робочому місці можна об'єктивно спостерігати та оцінювати її. Водночас, як слушно зауважує вчений²⁸⁷, «цей відчутний елемент дуже важливий. Занадто часто, організаційні цінності залишаються на концептуальному рівні і не можуть бути втілені, тому що ми не маємо можливості об'єктивно визначити, що означають ці цінності на операційному рівні».

Підтримуючи ідеї S. Beskett про моніторинг компетентностей академічного персоналу, вважаємо, що виявом їх компетентності є відповідні моделі поведінки, зокрема на операційному рівні, на основі здатності особистості забезпечувати якісну освіту та проведення наукових досліджень, що є результатом сформованих здібностей і мотивів, набутих працівником навичок, знань та притаманних йому особливостей, і які успішні викладачі демонструють у своїй діяльності. Водночас компетентності, зокрема ключові як специфічний вид, зумовлені основними цінностями, які є визначальними орієнтирами у провадженні діяльності науково-

²⁸² McNay I. Values, Principles and Integrity: Academic and Professional Standards in Higher Education. *Higher Education Management and Policy*, OECD Publishing. 2007. Vol. 19 (3). P. 43–66.

²⁸³ Kraemer Jr., Harry M. Jansen. *Becoming the Best: Build a World-Class Organization Through Values-Based Leadership*. 1 edition. 2011. P. 224. URL : <https://www.wiley.com/en-us/Becoming+the+Best%3A+Build+a+World+Class+Organization+Through+Values+Based+Leadership-p-9781118999448>

²⁸⁴ Kraemer Jr. Harry M. Jansen. *Becoming the Best: Build a World-Class Organization Through Values-Based Leadership*. 1 edition. 2011. P. 224. URL : <https://www.wiley.com/en-us/Becoming+the+Best%3A+Build+a+World+Class+Organization+Through+Values+Based+Leadership-p-9781118999448>

²⁸⁵ Beckett S. The Difference Between Core Competencies and Values. URL : [https://resources.hrsg.ca/blog/the-difference-between-core-competencies-and-values/September 24,2015](https://resources.hrsg.ca/blog/the-difference-between-core-competencies-and-values/September%2024,2015)

²⁸⁶ Beckett S. The Difference Between Core Competencies and Values. URL : [https://resources.hrsg.ca/blog/the-difference-between-core-competencies-and-values/September 24,2015](https://resources.hrsg.ca/blog/the-difference-between-core-competencies-and-values/September%2024,2015)

²⁸⁷ Beckett S. The Difference Between Core Competencies and Values. URL : [https://resources.hrsg.ca/blog/the-difference-between-core-competencies-and-values/September 24,2015](https://resources.hrsg.ca/blog/the-difference-between-core-competencies-and-values/September%2024,2015)

педагогічних працівників, незалежно від роботи, яку вони виконують, що відображено в стратегії розвитку ЗВО. Тобто, здійснюючи свою діяльність у просторі ЗВО на основі інституційних цінностей та виконуючи професійні обов'язки, рушійною силою яких є професійні цінності, крізь призму особистісних ціннісних орієнтирів, науково-педагогічні працівники набувають відповідної ціннісної компетентності.

Утім фундаментом для розвитку ціннісної компетентності, на нашу думку, є запропоновані Н. М. J. Kraemer Jr.²⁸⁸ психологічні принципи теорії лідерства на основі цінностей – саморефлексія → підвищення самосвідомості → визначення власних цінностей та їх пріоритетності. Розгортаючи ідеї вченого як психологічного підґрунтя вважаємо, що набуття науково-педагогічними працівниками ключових для нього цінностей, виразником яких вони мають бути, відбувається впродовж декількох етапів:

перший етап – саморефлексія, що передбачає осмислення науково-педагогічними працівниками власних базових цінностей згідно з рівнем результативності та ефективності своєї професійної діяльності, та самооцінка як співвіднесення своїх цінностей до цінностей академічної спільноти і ЗВО, де відбувається їх діяльність, що зумовлює визначення пріоритетних для нього ціннісних орієнтирів;

другий етап – саморозвиток, упродовж якого науково-педагогічні працівники спрямовують свою діяльність на здобуття окремих, визнаних за свої, ціннісних орієнтирів академічного персоналу і ЗВО;

третій етап – самореалізація та самовдосконалення, упродовж яких усвідомлено та відповідально науково-педагогічними працівниками відбувається набуття власних ціннісних компетентностей через освітню, наукову та інші види їх діяльності у середовищі ЗВО відповідно до встановленої ними нової рангової системи ціннісних орієнтацій, а також вибудовування нової професійної перспективи як головного ціннісного пріоритету в майбутньому.

Відтак, ґрунтуючись саме на такому перетворенні доцільно розглядати технологію розвитку ціннісної компетентності академічного персоналу ЗВО.

²⁸⁸ Kraemer Jr. Harry M. Jansen. *Becoming the Best: Build a World-Class Organization Through Values-Based Leadership*. 1 edition. 2011. P. 224. URL : <https://www.wiley.com/en-us/Becoming+the+Best%3A+Build+a+World+Class+Organization+Through+Values+Based+Leadership-p-9781118999448>

Теоретичні засади технології розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників

Обґрунтування технології розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників здійснено з урахуванням двох площин цього питання. З одного боку, варто дотримуватися методологічних засад, які висувуються перед освітньою технологією як педагогічним поняттям, з іншого – нині особливо важливим є створення інноваційної технології професійної діяльності науково-педагогічних працівників. Дослідження базувалося на припущенні, що синергія наведених дефініцій зумовить створення ефективної технології розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників, яка відповідатиме сучасним запитам системи вищої освіти.

У вітчизняному освітньому та науковому просторі налічується понад 300 визначень терміну «освітні технології», які вживаються як синоніми: «педагогічні технології», «навчальні технології», «технології в освіті» тощо²⁸⁹. Утім найбільш системно і розгорнуто, на нашу думку, проблему освітніх технологій розкрито в роботах вчених під керівництвом С. Сисоєвої²⁹⁰, М. Михайліченка і Я. Рудика²⁹¹ та І. Прокопенка²⁹². Зокрема, педагогічні технології дослідники розглядають як²⁹³:

- «раціональний спосіб досягнення свідомо сформульованої освітньої мети;
- науку;
- педагогічну систему;
- педагогічну діяльність;
- системно-діяльнісний підхід;
- систему знань;
- мистецтво педагога;
- модель;
- засіб оптимізації і модернізації освітнього процесу;
- як процесуальний компонент (складову) освітнього процесу;
- інтегративний підхід в освіті».

Важливим для нашого дослідження є визначення мотивів пошуку оптимальної освітньої технології, до яких необхідно віднести²⁹⁴:

«становлення та вдосконалення національної системи освіти, де простежуються дві домінуючі тенденції: по-перше, відродження національної самосвідомості, української культури, мови, виховання громадянина-патріота, врахування ментальності українського народу; по-друге, прагнення до інтеграції у світове, європейське співтовариство;

нову філософію освіти (зміна пріоритетів, парадигм, ціннісних орієнтацій);

створення системи безперервної освіти, оптимальної доцільності й ефективності в комплексі «коледж-університет»;

особливості кадрового забезпечення педагогічного колективу (вимоги до педагогічних працівників, умови конкурсного відбору, науково-педагогічні підходи до організації педагогічного колективу) як єдиної команди;

рівень матеріально-технічного та інформаційного забезпечення;

запровадження системної (кооперативної) моделі управління, планування та прогнозування, підвищення ролі дорадчих структур».

Розглядаючи освітню технологію як інноваційний продукт, заслуговують на увагу такі встановлені її характерні ознаки²⁹⁵:

²⁸⁹ Педагогічні технології у неперервній професійній освіті : монографія / С.О. Сисоєва, А.М. Алексюк, Я.В. Цехмістер та ін. ; за ред. С.О. Сисоєвої. К. : ВІПОЛ, 2001. 502 с. С. 27.

²⁹⁰ Педагогічні технології у неперервній професійній освіті : монографія / С.О. Сисоєва, А.М. Алексюк, Я.В. Цехмістер та ін. ; за ред. С.О. Сисоєвої. К. : ВІПОЛ, 2001. 502 с.

²⁹¹ Михайліченко М.В., Рудик Я.М. Освітні технології : навчальний посібник. К. : ЦП «КОМПРИНТ», 2016. 583 с. URL : https://www.researchgate.net/publication/316190546_Osvitni_tehnologii

²⁹² Педагогічні технології в підготовці вчителів : навчальний посібник / кол. авторів ; за ред. І.Ф. Прокопенка. 3-є вид., допов. і переробл. Харків : ХНПУ, 2018. 457 с.

²⁹³ Педагогічні технології у неперервній професійній освіті : монографія / С.О. Сисоєва, А.М. Алексюк, Я.В. Цехмістер та ін. ; за ред. С.О. Сисоєвої. К. : ВІПОЛ, 2001. 502 с.

²⁹⁴ Михайліченко М.В., Рудик Я.М. Освітні технології : навчальний посібник. К. : ЦП «КОМПРИНТ», 2016. 583 с. С. 28. URL : https://www.researchgate.net/publication/316190546_Osvitni_tehnologii

²⁹⁵ Михайліченко М.В., Рудик Я.М. Освітні технології : навчальний посібник. К. : ЦП «КОМПРИНТ», 2016. 583 с. С. 32. URL :

- розроблення технології «на основі конкретної філософії, методології освіти, педагогічної ідеї, в основі яких – ціннісні орієнтації, цільові установки автора чи колективу, орієнтованого на конкретний очікуваний результат»;
- вибудовування «технологічного ланцюга педагогічних дій відповідно до поставленої мети з гарантуванням ... досягнення життєвої перспективи»;
- відтворення науково-педагогічним працівником «поетапного й послідовного ... елементів освітньої технології ... з урахуванням авторських підходів»;
- «діагностування та моніторинг результатів діяльності науково-педагогічного працівника»;
- «глибока психологізація освітніх технологій».

Водночас, зберігаючи концептуальні підходи, ключовими вимогами – критеріями освітніх технологій є «системність, ефективність, оптимальність, алгоритмічність, діагностичність, відтворюваність, прогнозованість, ієрархічність тощо»²⁹⁶.

Отже, беручи за основу визначення, запропоновані С. Сисоєвою²⁹⁷, М. Михайліченком та Я. Рудиком²⁹⁸ вважаємо, що в нашому дослідженні *технологія розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників – це процес реалізації педагогічного задуму, спрямований на оптимальне досягнення мети науково-педагогічними працівниками на основі послідовного провадження відповідної діяльності, що забезпечує їх особистісний і професійний розвиток.*

Технологія розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників: етапи її реалізації

Втілення технології розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічного працівника здійснюється впродовж взаємозумовлених і взаємодіючих етапів: цільового, концептуального, організаційного, змістово-ціннісного, діяльнісного, атестаційно-результативного, та синергетичних наскрізних психологічних складових, впродовж яких відбувається набуття ціннісної компетентності: саморефлексії та самооцінки, саморозвитку, самореалізації та самовдосконалення (рис. 3).

На цільовому етапі визначається мета, яка полягає у розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників в умовах ЗВО. Для досягнення мети необхідно виконати такі основні завдання:

- визначити наявні базові цінності науково-педагогічних працівників на основі результатів професійної діяльності та здійснити їх співвіднесення до цінностей академічної спільноти і ЗВО, що зумовлює встановлення пріоритетних для них ціннісних орієнтирів;
- забезпечити здобуття науково-педагогічними працівниками окремих, визнаних за свої, інституційних, професійних та особистісних цінностей шляхом проведення освітньої, наукової та іншої діяльності в ЗВО;
- імплементувати ціннісну компетентність науково-педагогічних працівників в освітній та науковий простори ЗВО відповідно до встановленої їх нової рангової системи цінностей;
- провести консультаційне оцінювання ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників та вибудовування нової професійної перспективи як головного ціннісного пріоритету в майбутньому.

Концептуальний етап ґрунтується на взаємозв'язку методологічних підходів та принципів, якими мають керуватися науково-педагогічні працівники на шляху набуття ціннісної компетентності. Застосування розгорнутої палітри методологічних підходів дає змогу всебічно врахувати специфіку та багатогранність ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників з огляду на феномен поняття «цінність». До них віднесено такі підходи²⁹⁹: системний; компетентнісний; діяльнісний; особистісно зорієнтований; культурологічний; аксіологічний; соціальний; синергетичний; акмеологічний.

https://www.researchgate.net/publication/316190546_Osvitni_tehnologii

²⁹⁶ Михайліченко М.В., Рудик Я.М. Освітні технології : навчальний посібник. К. : ЦП «КОМПРИНТ», 2016. 583 с. С. 33. URL : https://www.researchgate.net/publication/316190546_Osvitni_tehnologii

²⁹⁷ Педагогічні технології у неперервній професійній освіті : монографія / С.О. Сисоєва, А.М. Алексюк, Я.В. Цехмістер та ін. ; за ред. С.О. Сисоєвої. К. : ВІПОЛ, 2001. 502 с. С. 52.

²⁹⁸ Михайліченко М.В., Рудик Я.М. Освітні технології : навчальний посібник. К. : ЦП «КОМПРИНТ», 2016. 583 с. С. 35. URL : https://www.researchgate.net/publication/316190546_Osvitni_tehnologii

²⁹⁹ Reheilo I. The System of Universities' Academic Staff Values: Methodological Aspect. *Education: Modern Discourses*. 2018. № 1. P. 89–105. Doi : 10.32405/2617-3107-2018-1-9

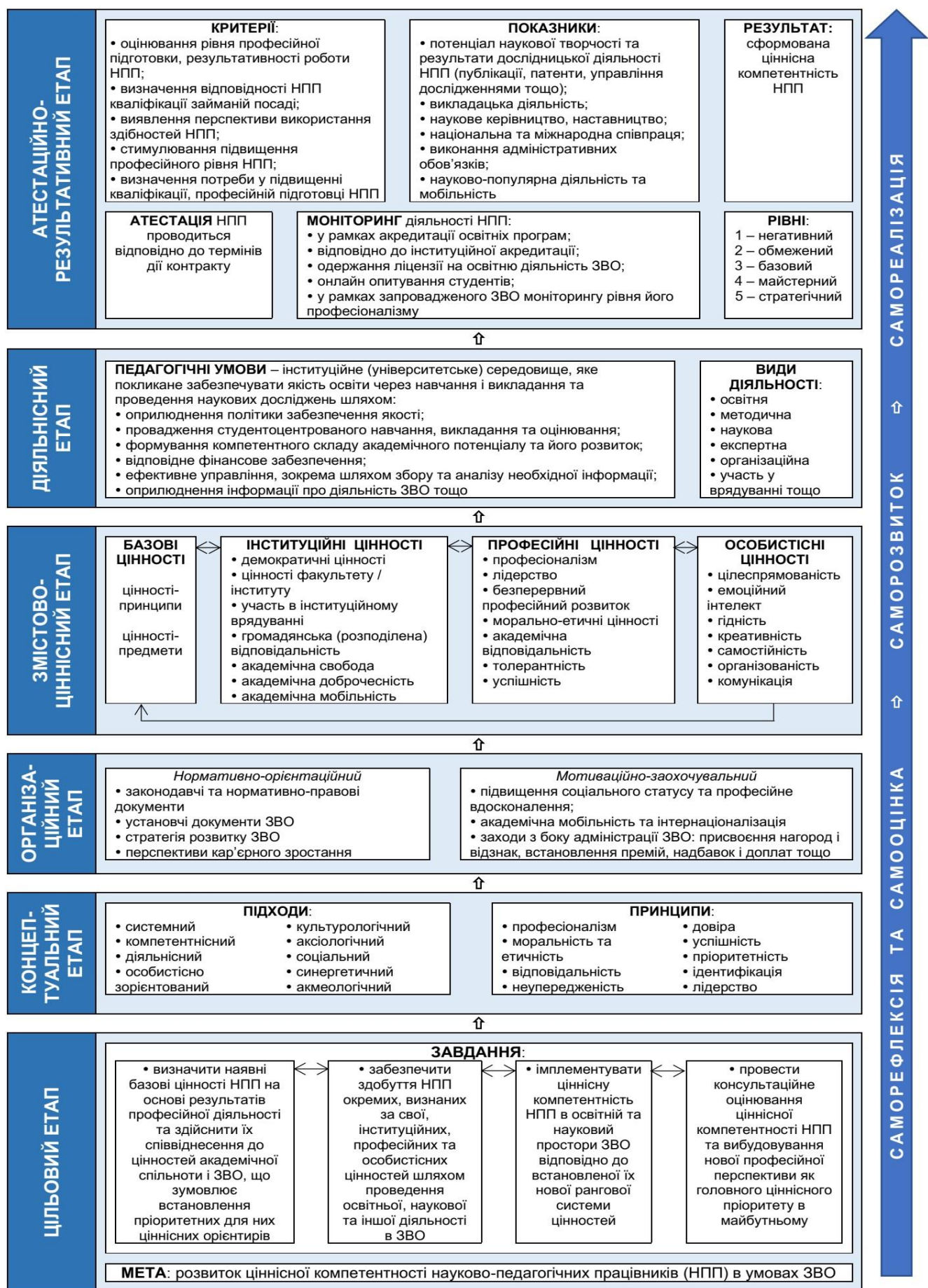


Рис. 3. Технологія розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників

Використання *системного* підходу як методологічного способу пізнання особливостей ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників дає змогу встановити не тільки їх складники, але їх взаємозалежність і взаємозумовленість, що забезпечить відповідну цілісність і послідовність за принципами ієрархії і пріоритетності, де провідними, на нашу думку, виступають ціннісні орієнтації, які зумовлюють особистісний смисл.

Компетентнісний підхід, який є ключовим і передбачає здатність науково-педагогічних працівників застосування в освітньому процесі ЗВО набутих компетентностей згідно з визначеними завданнями науково-педагогічної і наукової діяльності, їх напрямками, функціями тощо.

Діяльнісний підхід є вихідним у розумінні ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників у системі суб'єктно-об'єктних відносин, що включає п'ять видів діяльності: пізнавальну; ціннісно-орієнтаційну (ідентифікація об'єктно-суб'єктних відносин, пріоритетизація об'єктів за значенням для суб'єкта); перетворювальну; комунікативну (діяльність спілкування); художню. Саме застосування діяльнісного підходу зумовлює втілення в освітньому процесі відповідних ціннісних компетентностей, виразником яких є науково-педагогічні працівники згідно з цілями і місією закладу вищої освіти.

Культурологічний підхід дав змогу розглядати ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників як частину національної культури, у якій відображено культурні цінності народу. Незважаючи на численні дискусії, які відбуваються в освітньо-науковому просторі щодо першочерговості національних чи загальнолюдських цінностей, протиставляти їх, на нашу думку, неприпустимо, ураховуючи те, що в епоху глобалізаційних процесів національна культура є елементом світової культури в її культуровідповідності. Саме тому особливо важливим є переосмислення цінностей на шляху інтеграції вітчизняного співтовариства в європейський та світові освітні і наукові простори та їх віддзеркалення на ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників.

Соціальний підхід ґрунтується на засвоєнні демократичних цінностей (громадянськість, права і свобода, людська гідність, моральна автономія, відповідальність тощо) як складової громадянського суспільства і передбачає врахування соціальних особливостей у системі соціальних відносин науково-педагогічних працівників. Ціннісними орієнтирами виступає також загальнозначуща для суспільства та певної соціальної групи ієрархована система цінностей, зокрема: світоглядні, політичні, моральні, художні, етичні, релігійні орієнтири, расова терпимість тощо.

Аксіологічний підхід є базовим у детермінації ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників, зважаючи на те, що аксіологія – це вчення про цінності і дає змогу виявити ціннісні пріоритети викладачів ЗВО, ґрунтуючись на концепціях, зокрема, про найвищу цінність суспільства – людину, гуманістичну спрямованість на етапі входження України до європейського освітнього та наукового просторів з урахуванням глобалізаційних викликів тощо.

Особистісно зорієнтований підхід використано для розкриття та розвитку індивідуальності науково-педагогічних працівників на основі єдності розвитку його моральної особистості і моральної індивідуальності: «моральна особистість знає свої соціально-моральні якості, діє стосовно самої себе (самовдосконалюється), діє стосовно інших людей (соціально поводить) та передає іншим досвід самовдосконалення; моральна індивідуальність знає свої унікальні якості, діє стосовно самої себе (самореалізується), діє стосовно інших – творчо спілкується»³⁰⁰.

Акмеологічний підхід є обов'язковим для детермінації ціннісних компетентностей у площині професійного становлення науково-педагогічних працівників, що передбачає успішну побудову його кар'єрного зростання, критичне переосмислення набутого досвіду, самовдосконалення особистості та повноту її саморозвитку, здатність до навчання впродовж життя. Саме завдяки запровадженню акмеологічного підходу викладачеві притаманне «прагнення до професійного успіху та до вершин професіоналізму», «формування позитивного і творчого ставлення до себе і оточуючих»³⁰¹, що відображається на його ціннісній компетентності.

Синергетичний підхід, віддзеркалюючи міждисциплінарну парадигму, ґрунтується на

³⁰⁰ Бех І.Д. Особистісно-орієнтована модель виховання як науковий конструкт. URL : http://library.udpu.org.ua/library_files/psuh_pedagog_prob_l_silsk.../3/vupysk_21.pdf

³⁰¹ Арістова Н. Акмеологічний підхід до формування професійної суб'єктності майбутніх філологів. *Актуальні проблеми вищої професійної освіти України* : мат-ли IV Міжн. наук.-практ. конф. 17 березня 2016 р. / за заг. ред. Е.В. Лузік, О.М. Акмалдінової. К. : НАУ, 2016. 226 с. С. 13-15.

принципах^{302; 303}: нелінійності (креативне мислення науково-педагогічного працівника на основі нестандартності вибору), нестійкості (змінність сприяє утворенню нової якості, що впливатиме на цінності науково-педагогічних працівників), відкритості (трансформація відповідних цінностей учасникам освітнього процесу і насамперед, здобувачам вищої освіти), самоорганізації (здатність науково-педагогічних працівників керувати своєю діяльністю) та цілісності (сприйняття ціннісних компетентностей як неподільного конструкту).

До *принципів* ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників віднесено³⁰⁴:

- професіоналізм;
- моральність та етичність;
- відповідальність;
- неупередженість;
- довіру;
- успішність;
- пріоритетність;
- ідентифікацію;
- лідерство.

Принцип *професіоналізму* є запорукою реалізації найвищих професійних стандартів на основі компетентнісного підходу, впровадження інноваційних технологій та академічної свободи, професійного і загального підвищення кваліфікації впродовж життя, планування кар'єрного зростання, спрямованості на стратегічно орієнтований розвиток науково-педагогічних працівників тощо. Принцип професіоналізму ґрунтується на провадженні науково-педагогічними працівниками діяльності у площині «викладач-дослідник», де поряд з викладацькою діяльністю здійснюються наукові дослідження, що забезпечує здобуття знань фахівцями вищої освіти на основі досліджень та в цілому зумовлює підготовку конкурентоздатної особистості.

Принципи *моральності та етичності*, які є наскрізними, відображаються у ставленні науково-педагогічних працівників до своїх досліджень та досліджень інших вчених з метою захисту наукового пріоритету, унеможливлення плагіату і фальсифікацій та дотримання академічної доброчесності. Дотримання цих принципів є основним підґрунтям у взаємовідносинах з науковим співтовариством і здобувачами вищої освіти, що здійснюються на засадах чесності, відкритості, гуманізму тощо.

Принцип *відповідальності*, ураховуючи академічну свободу, полягає в усвідомленні науково-педагогічними працівниками результатів своєї діяльності перед здобувачами вищої освіти, співробітниками, суспільством у цілому, що підтверджується, з одного боку, високою вимогливістю та самокритичністю до себе, з іншого – сприяє утвердженню іміджу кафедри, факультету, іншого структурного підрозділу та ЗВО.

Принцип *неупередженості* передбачає толерантне ставлення до колег по роботі, об'єктивне ставлення та оцінювання здобувачів вищої освіти незалежно від раси, статі, віросповідання, культурної та соціальної приналежності, політичних поглядів тощо, а також поширення демократичних цінностей.

Принцип *довіри* особливо простежується у спілкуванні із здобувачами вищої освіти і ґрунтується на тому, що, з одного боку, науково-педагогічний працівник є носієм певних цінностей і віддзеркалює їх аудиторії, з іншого – для сприйняття здобувачами вищої освіти цінностей має бути довіра до науково-педагогічних працівників, що дає йому змогу формувати та у разі потреби їх корегувати.

Принцип *успішності* є ефективним стимулом та орієнтиром, що забезпечується через систематичне самовдосконалення науково-педагогічних працівників з метою максимальної їх самореалізації, підвищення якості викладання і проведення наукових досліджень, зростання особистої репутації та побудови кар'єрної траєкторії, що в цілому впливатиме на якість освіти у ЗВО загалом.

Принцип *пріоритетності* визначає певну шкалу ціннісних орієнтирів науково-педагогічних працівників, що дає змогу komponувати з урахуванням їх значущості ієрархічну послідовність, а також у разі наявності декількох однаково важливих ціннісних орієнтацій виділити рівнозначні.

Принцип *ідентифікації* є одним з обов'язкових і полягає в розумінні і підтримці науково-педагогічними працівниками цінностей, місії, візії ЗВО, де він працює; спроможності виступати носіями в студентському середовищі, співробітників та суспільстві; здатності успішно працювати у складі університетської спільноти з

³⁰² Кремень В.Г. Педагогічна синергетика: понятійно-категоріальний синтез. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2013. № 3. С. 3–19.

³⁰³ Родигіна І.В. Компетентнісний підхід в освіті: синергетичний вимір. *Наукова скарбниця освіти Донеччини*. 2014. № 1 (18). С. 44–49.

³⁰⁴ Регейло І.Ю. Принципи ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників. *Формальна і неформальна освіта у вимірах педагогіки добра Івана Зязюна*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 5–6.03.2018. Полтава: ТОВ «АСМІ», 2018. 133 с. С. 81–83. Reheilo I. The System of Universities' Academic Staff Values: Methodological Aspect. *Education: Modern Discourses*. 2018. № 1. P. 89–105.

відчуттям її єдності та усвідомленні ними своєї ролі в «команді»; готовності до змін в інституційному середовищі та у разі потреби швидкої адаптації до нових вимог.

Принцип *лідерства* реалізується на засадах партнерства та розподіленої відповідальності науково-педагогічних працівників, що передбачає вибудовування горизонтальних комунікацій з-поміж академічної спільноти, де ключовими цінностями є забезпечення відкритості, прозорості і підзвітності, та зорієнтоване на вдосконалення інституційного та професійного розвитку персоналу.

Організаційний етап у розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників має ціннісно-визначальний характер та є актуальним під час прийому на роботу, укладання контракту на працевлаштування, у разі переходу на нову посаду, одержання наукового ступеня чи вченого звання та реалізується у взаємозв'язку двох підетапів – нормативно-орієнтаційного та мотиваційно-заохочувального.

Упродовж *нормативно-орієнтаційного* підетапу науково-педагогічні працівники ознайомлюються з законодавчими та нормативно-правовими документами, що регламентують його професійне зростання, установчими документами ЗВО, стратегією його розвитку, перспективами кар'єрного зростання на займаній посаді тощо. Розуміння своїх прав та обов'язків дає змогу усвідомити науково-педагогічним працівникам відповідальність за провадження своєї діяльності та закладає підвалини для розвитку у них ціннісної компетентності. Особливо важливим для науково-педагогічних працівників є дотримання академічної доброчесності, правил етичної поведінки, якими вони мають керуватися у своїй діяльності у ЗВО та поза ним, що сприятиме утвердженню позитивного іміджу ЗВО в цілому, та репутації науково-педагогічних працівників зокрема.

Мотиваційно-заохочувальний підетап зумовлений представленням ціннісних орієнтирів для науково-педагогічного працівника, що спрямовані на підвищення його соціального статусу та професійне вдосконалення, академічну мобільність та інтернаціоналізацію, інші відповідні заходи з боку адміністрації ЗВО: присвоєння нагород і відзнак, встановлення премій, надбавок і доплат.

Саме в період організаційного етапу започатковується самопізнання науково-педагогічними працівниками власних базових цінностей (цінностей–принципів і цінностей–предметів) та ознайомлення з цінностями академічної спільноти і ЗВО та їх співвіднесення.

Визначення пріоритетних для науково-педагогічних працівників ціннісних орієнтирів здійснюється на змістово-ціннісному етапі, який передбачає чотири групи в структурі ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників: на рівні ЗВО – інституційні цінності, на рівні провадження освітньої та наукової діяльності – професійні цінності, на рівні персональних ціннісних орієнтирів – особистісні та базові цінності.

Інституційні цінності – цінності закладу вищої освіти, що забезпечують провадження місії, візії та стратегії ЗВО, зокрема: демократія, гуманізм, лідерство, національна свідомість, активна громадянська позиція тощо:

- *демократичні цінності:* верховенство права; громадянська ідентичність; лояльність як солідарність з членами професійного та наукового співтовариств у реалізації освітньої політики України та формуванні іміджу вищої освіти у світовому і Європейському просторі вищої освіти та Європейському дослідницькому просторі;

- *цінності факультету / інституту:* найбільш значущі ціннісні орієнтири та пріоритети згідно з особливостями напрямку діяльності факультету / інституту та визначають поведінку і судження науково-педагогічних працівників у середовищі академічної спільноти ЗВО;

- *участь в інституційному врядуванні:* громадянська активність на принципах партнерства, довіри, розподіленої відповідальності та забезпечення відкритості, участі, підзвітності, ефективності та узгодженості;

- *громадянська (розподілена) відповідальність:* демократичні принципи, справедливість, рівність, повага до людської гідності та прав людини, вияв громадянської свідомості та вибудовування партнерських стосунків, відповідальність за ухвалені рішення та усвідомлення власного вибору;

- *академічна свобода:* самостійність і незалежність під час провадження освітньої і наукової діяльності, що здійснюється на принципах свободи слова, думки і творчості; поширення знань та інформації; вільне оприлюднення і використання результатів наукових досліджень;

- *академічна доброчесність:* дотримання етичних принципів та встановлених законами правил під час навчання, викладання та провадження дослідницької діяльності для забезпечення довіри до результатів навчання та наукових досягнень, норм законодавства про авторське право і суміжні права; заохочення відповідальності студентів за академічну доброчесність;

- *академічна мобільність:* участь в різноманітних освітніх або освітньо-наукових програмах у

зарубіжних країнах; проведення спільних міжнародних і національних проектів, які спрямовані на інтеграцію вищої освіти України до світового і європейського освітнього і наукового просторів, знання іноземних мов.

Професійні цінності – цінності, що є основою наукової та освітньої діяльності науково-педагогічних працівників тощо:

- *професіоналізм*: реалізація професійних стандартів у рамках моделі студентоцентрованого навчання і викладання; систематичне оновлення змісту освіти на основі найновіших досягнень світової науки і сучасних практик; здійснення професійної діяльності за принципом «викладач-дослідник»; відповідність академічної та/або професійної кваліфікації;

- *лідерство*: ініціативність, відповідальність у межах своєї компетенції, взаємна вимогливість, здатність самостійно приймати необхідні рішення на всіх рівнях управління ЗВО;

- *безперервний професійний розвиток*: досягнення якісно нового рівня професіоналізму, самовдосконалення та саморозвиток, здобуття нових викладацьких навичок та досвіду;

- *морально-етичні цінності*: взаємовідносини з науковим співтовариством і здобувачами вищої освіти на засадах чесності, відкритості, гуманізму, ставлення до своїх досліджень та досліджень інших вчених з метою захисту наукового пріоритету, унеможливлення плагіату і фальсифікацій та дотримання академічної доброчесності;

- *академічна відповідальність*: усвідомлення результатів своєї діяльності, зокрема за культуру якості викладання і проведення наукових досліджень, прозорість прийняття рішень та підзвітність;

- *толерантність*: неупереджене ставлення до працівників і здобувачів ЗВО; визнання і повага до розмаїття культур, мов, віросповідань, раси; створення рівних можливостей у здобутті освіти; сприяння інклюзивності;

- *успішність*: ефективна реалізація особистісного потенціалу, здатність логічно і критично мислити, креативність, вміння вирішувати конфліктні ситуації, працювати в команді, управляти своїм часом.

Особистісні цінності – внутрішні ціннісні орієнтири та норми поведінки, що сприятимуть професійній самореалізації науково-педагогічних працівників:

- *цілеспрямованість*: досягнення поставленої мети, сумлінність, працьовитість, шанобливе ставлення до виконання професійних функцій;

- *емоційний інтелект*: урівноваженість, саморегуляція емоційних станів, емоційна лабільність, адекватність прояву емоцій, запобігання емоційному вигоранню;

- *гідність*: повага та самоповага людської особистості, високі моральні якості, розуміння і відповідальність за свої обов'язки і права, свобода, справедливість;

- *креативність*: творчий підхід, унікальне або оригінальне вирішення проблем, конструктивність, ініціативність, натхненність;

- *самостійність*: незалежність, відповідальність, критичне і системне мислення, здатність вирішувати проблеми і приймати рішення;

- *організованість*: дисциплінованість, добросовісність, дотримання термінів виконання зобов'язань та досягнення результатів;

- *комунікація*: готовність і вибудовування спілкування, конструктивне ведення дискусії, відкритість, формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі, робота в команді.

Базові цінності – усталені цінності науково-педагогічного працівника, які є його орієнтирами на початку професійної діяльності і поділяються на:

- *цінності–принципи* – розвиток, громадянська відповідальність, доброчесність, інноваційність, верховенство права, права людини, єдність, свобода, доступність освіти, рівність, здоровий спосіб життя, екологічна компетентність, мораль і етика, честь і гідність, естетика, справедливість, демократизм, гуманізм, людиноцентризм, патріотизм, толерантність тощо;

- *цінності–предмети*: освіта, кваліфікація, національний, забезпечення якості освіти та освітньої діяльності, громадський, самоврядування, компетентності, стандарти, результати навчання, розвиток, громадське самоврядування тощо).

На шляху здійснення саморефлексії і самооцінки відповідно до виявлених інституційних, професійних та особистісних цінностей і виокремлюючи з базових цінностей найбільш значущі, науково-педагогічні працівники визначають пріоритетні цінності, які стають ключовими орієнтирами для переосмислення та визнання цінностей своїми, що спрямовуватиме освітню, наукову, інші види діяльності в ЗВО.

Діяльнісний етап – ґрунтується на самореалізації та самовдосконаленні науково-педагогічних працівників шляхом здійснення освітньої, методичної, наукової, експертної, організаційної діяльності, участі у

врядуванні тощо відповідно до співвіднесених їх цінностей із новими інституційними, професійними, особистісними цінностями. Саме під час провадження професійної діяльності згідно з новими «привласненими» пріоритетними цінностями, останні набувають статусу ціннісних компетентностей науково-педагогічних працівників. Для прикладу, розглянемо викладацьку та наукову роботу, в якій мають відобразитися ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників.

У процесі *викладання* ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників віддзеркалюються зокрема, у:

- забезпеченні і підвищенні якості освіти та культури якості на основі студентоцентрованого підходу;
- розгортанні інноваційних методів і технологій викладання та систематичного їх коригування;
- забезпеченні об'єктивного оцінювання здобувачів вищої освіти;
- підвищенні кваліфікації та гарантій безперервного професійного розвитку;
- здійсненні відповідного наставництва і підтримці здобувачів вищої освіти;
- недопущенні будь-яких проявів нетерпимості до академічного персоналу, здобувачів вищої освіти тощо.

Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників у площині *наукової діяльності* імплементуються за такими основними напрямками:

- здобуття наукових ступенів та вчених звань у разі їх відсутності;
- здійснення дослідницьких робіт на основі оригінальних досліджень;
- недопущення публікацій у «хижацьких виданнях»;
- публікація наукових праць в рецензованих журналах;
- підтримка інтернаціоналізації та академічної мобільності;
- вільне володіння іноземною мовою;
- участь у міжнародних грантах та проектах тощо.

Утім ефективне їх провадження можливе за наявності відповідних умов – інституційного (університетського) середовища, яке покликане забезпечувати якість освіти через навчання і викладання та проведення наукових досліджень шляхом ³⁰⁵:

- оприлюднення політики забезпечення якості, наявності процедур розроблення та затвердження освітніх програм;
- провадження студентоцентрованого навчання, викладання та оцінювання;
- формування компетентного складу академічного потенціалу та його розвиток;
- відповідного фінансового забезпечення;
- ефективного управління, зокрема шляхом збору та аналізу необхідної інформації;
- оприлюднення інформації про діяльність ЗВО тощо.

Водночас варто звернути увагу на такі характерні особливості діяльнісного етапу.

По-перше, однією з наскрізних ціннісних компетентностей науково-педагогічних працівників незалежної від виду його діяльності є дотримання академічної доброчесності, та запобігання шахрайству, що засвідчує зокрема, не тільки високий професіоналізм академічного персоналу, але й репутацію ЗВО в цілому.

По-друге, нині актуальним з-поміж багатьох ціннісних компетентностей науково-педагогічних працівників є їх академічна свобода та відповідальність, які в умовах сьогодення недостатньою мірою усвідомлені суспільством, інституційним середовищем, працедавцями та громадськими організаціями тощо.

По-третє, у ЗВО простежується недооцінка розподіленого лідерства, як засвідчують результати проведеного опитування, що зумовлює докорінне реформування ціннісних пріоритетів ЗВО та введення нових. Зокрема, постала необхідність про зміну єдиної усталеної ієрархії підпорядкованості академічного персоналу та запровадження горизонтального розподіленого лідерства серед науково-педагогічних працівників на засадах довіри, відкритості, підзвітності.

Атестаційно-результативний етап здійснюється для з'ясування ступеня досягнення мети розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників. *Атестація* науково-педагогічних працівників у ЗВО відповідно до нормативно-правових документів проводиться згідно з термінами дії контракту про їх працевлаштування. Водночас актуальним є проведення *моніторингу діяльності* науково-педагогічних працівників, який може простежуватися:

³⁰⁵ Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). К. : ТОВ «ЦС», 2015. 32 с. URL : http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/standards-and-guidelines_for_qa_in_the_ehea_2015.pdf

- у рамках акредитації освітніх програм;
- відповідно до інституційної акредитації;
- під час одержання ліцензії на освітню діяльність ЗВО;
- у процесі онлайн опитування студентів;
- у рамках запровадженого ЗВО моніторингу рівня їх професіоналізму.

Ключовими критеріями для атестації науково-педагогічних працівників у ЗВО згідно з встановленим порядком є ³⁰⁶:

- «рівень професійної підготовки, результативності їх роботи;
- відповідність їх кваліфікації займаній посаді;
- виявлення перспективи використання їх здібностей, стимулювання підвищення професійного рівня;
- визначення потреби у підвищенні кваліфікації, їх професійній підготовці».

Крім того, можуть передбачатися показники про ³⁰⁷:

- «потенціал наукової творчості та результати дослідницької діяльності науково-педагогічних працівників, наприклад, публікації, патенти, управління дослідженнями,
- викладацьку діяльність,
- наукове керівництво, наставництво,
- національну та міжнародну співпрацю,
- виконання адміністративних обов'язків,
- науково-популярну діяльність та мобільність».

Однак така атестація, в якій головними є наявність наукового ступеня та вченого звання, досвід роботи, а також основні кількісні показники за видами діяльності, є формальною за своїми ознаками і не дає повною мірою достовірних даних про професійні знання, навички, цінності науково-педагогічних працівників, їх особистісні якості. Саме тому в умовах сьогодення для атестації академічного персоналу ЗВО необхідно використовувати методики, які засвідчують насамперед його компетентності, та оцінювання має консультативний або розвивальний характер. До таких методик варто віднести зокрема, «360-degree Feedback» Р. Ward ³⁰⁸.

Р. Ward розробив методику оцінювання компетентностей персоналу «360-degree Feedback», в якій процес оцінювання професійних та особистісних якостей працівника відбувається на основі зворотного зв'язку з його колегами, підлеглими, керівниками та іншими (не менше 4 осіб). Оцінювання проводиться співробітниками на основі попередньо створеної карти (моделі) обов'язкових компетентностей працівника, зокрема, толерантність, лідерство, креативність, відповідальність, здатність до навчання, ініціативність, емоційний інтелект. До кожної з компетентностей розробляються індикатори, що підтверджують поведінку працівника, за якими оцінює співробітник свого колегу. Наприклад, до цінності «організованість» можна передбачити індикатори, які підтверджують, що працівник ³⁰⁹:

- розставляє пріоритети;
- спочатку на роботі вирішує важливі для нього побутові проблеми;
- виконує всі завдання вчасно;
- вміє працювати в режимі форс-мажору;
- планує роботу, не уявляючи, скільки часу потрібно на виконання завдання тощо.

Розвиток ціннісної компетентності працівника встановлюється відповідно до *п'яти рівнів* ³¹⁰:

«Рівень 1 – негативний. Співробітник практично ніколи не проявляє оцінювану компетентність у робочих ситуаціях.

Рівень 2 – обмежений. Співробітник іноді, дуже рідко проявляє компетентність у сприятливих умовах.

Рівень 3 – базовий. Працівник проявляє компетентність у більшості повсякденних, звичайних і нескладних ситуаціях. Наприклад, викладач ніколи не спізнюється на заняття, коли йому не потрібно

³⁰⁶ Про затвердження Положення про атестацію наукових працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. № 1475. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1475-99-n>

³⁰⁷ Питання атестації наукових працівників : проект постанови Кабінету Міністрів України. 2018. URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proekt-postanovi-kabinetu-ministriv-ukrayini-pitannya-atestaciyi-naukovih-pracivnikiv>

³⁰⁸ Ward P. 360-degree Feedback. (Developing Practice S.). 1997. 56 p. URL : <https://bit.ly/2sOpntL>

³⁰⁹ Зімовін О. «360 градусів»: оцінка компетенцій співробітника. *Оплата праці*. 2017. № 18/1. URL : <https://i.factor.ua/ukr/journals/ot/2017/september/issue-18/1/article-30836.html>

³¹⁰ Зімовін О. «360 градусів»: оцінка компетенцій співробітника. *Оплата праці*. 2017. № 18/1. URL : <https://i.factor.ua/ukr/journals/ot/2017/september/issue-18/1/article-30836.html>

одночасно готуватися до конференції, писати статтю тощо.

Рівень 4 – майстерний. Компетентність зберігається навіть у складних, нестандартних і нових ситуаціях. Навіть тоді, коли перед викладачем ставляться нові завдання: написати статтю в спеціалізоване видання, розробити новий курс, він усе одно все встигає і вчасно приходить на заняття.

Рівень 5 – стратегічний. Співробітник здатний підтримувати компетентність навіть у найскладніших ситуаціях, розвиває її, усвідомлює, як вона влаштована, і може поділитися досвідом, навчити інших. Так, це та ситуація, коли у викладача велике навантаження: він і пише статтю, і до конференції готується, і дисертацію до захисту готує та ще й кафедрою завідує, а при цьому все встигає і на заняття не спізнюється. Тобто, це особлива стійкість компетентності, про те, що вона зберігається, незважаючи на найнесприятливіші умови».

Після обчислень, які здійснюються за відповідною методикою, визначається середнє арифметичне, яке і буде відповідати певному рівневі. За результатами проведення такого моніторингового оцінювання встановлюється рівень сформованості ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників, з'ясовуються шляхи для подальшої їх самореалізації та самовдосконалення, у разі необхідності – коригування та вибудовування нової рангової системи ціннісних пріоритетів і моделювання професійного розвитку як стратегічного ціннісного орієнтиру. Одержані результати (сильні і слабкі сторони) можна обговорити з працівником та окреслити з ним план його професійного розвитку або у разі необхідності звільнити його.

Результатом розробленої технології є механізми коригування та розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників, а також визначення рівня відповідності діяльності ЗВО, його місії і візії та запитам суспільства. Саме таким чином, на нашу думку, досягається мета запропонованої технології розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників в умовах інтеграції вищої освіти і науки.

Висновки

1. Нинішній період реформ, що відбуваються у суспільстві, характеризується переосмисленням традиційних цінностей у всіх його сферах. Вирішальним підсумком такої трансформації є надання цінностям важливого значення на державному рівні (закони України «Про національну безпеку України», «Про освіту», «Про вищу освіту», нормативно-правові акти), що підтверджує їх фундаментальний характер для суспільства в цілому та необхідність сучасного розуміння цінностей XXI століття, без яких неможливе реформування освіти, успішний розвиток країни та її інтеграцію до Європейського Союзу.

2. У зарубіжному науковому та освітньому просторах проблема цінностей є однією з пріоритетних, що підтверджується такими основними положеннями:

- Дослідження цінностей проводиться в рамках міжнаціональної дослідницької програми, які здійснюються на Світовому (World Values Survey) та Європейському (European Values Study) рівнях.

- Шість базових цінностей є світоглядним фундаментом Європейського Союзу, з-поміж яких: гуманістичне мислення (основна увага приділяється людині), раціональність (основним джерелом прийняття рішення є наявність підстави), світськість (поділ повноважень релігії і політики), верховенство права (правосуддя за світськими законами і конституцією), демократія (представники періодично обираються народом), права людини (універсальний закон, підготовлений для людей).

- Цінності, як принципи і переконання, входять до компетентностей фахівців зокрема, секретаріату ООН і Ради Європи, та включають доброчесність, професіоналізм, повагу до різноманіття.

- Фундаментальні цінності вищої освіти, визначені Magna Charta of the European Universities (академічна свобода, інституційна автономія, нероздільність викладацької та дослідницької діяльності, збереження традицій європейського гуманізму), упродовж усього розвитку Болонського процесу доповнювалися, модернізувалися та реалізовувалися через відповідний інструментарій з урахуванням національних особливостей країн-учасниць. Відповідно до Паризького комюніке (2018 р.) ціннісними пріоритетами вищої освіти є: академічна свобода і доброчесність, інституційна автономія, участь студентів і працівників у врядуванні вищої освіти; громадянська відповідальність.

- У країнах, які входять до ЄПВО і ЄДП, ухвалено свої нормативні акти, що регламентують ціннісні принципи вищої освіти та академічного персоналу. Зокрема, Велика Британія утворює, зберігає і поширює системи університетських і професійних цінностей, які гармонізуються з міжнародними документами і принципами Magna Charta of the European Universities та іншими інституційними політиками Болонського процесу. В освітніх практиках Великої Британії пріоритетними є етичні цінності, що виступають як фактичне втілення вимог, що висуваються до цілей університетської освіти, здійснення академічним персоналом професійної діяльності зокрема, викладання, науково-методичного супроводу навчання, створення освітнього середовища, постійного професійного розвитку, проведення досліджень.

- Цінності є фундаментом діяльності університетів у США з моменту їх заснування і залишаються важливим інструментом для вирішення сучасних проблем глобалізованого і постіндустріального суспільства знань. Інституційні (університетські) і професійні цінності вищої освіти США – це сукупність базових принципів і традицій демократичної країни, де ідеали свободи і рівності втілено в систему вищої освіти та характеризують загальний соціокультурний рівень розвитку американського суспільства. Суб'єктом і носієм університетського духу та професійних цінностей є академічний персонал, викладацька і дослідницька діяльність якого зумовлена пріоритетністю таких цінностей: професіоналізм, академічна свобода, кар'єрне зростання та професійний розвиток. Утім ключову і невід'ємну складову демократичних цінностей в університетах США становить академічна свобода, що є необхідною умовою для розвитку знань, проведення досліджень і публікації їх результатів. Водночас право на академічну свободу зумовлює суспільну та інституційну відповідальність, а також відповідні обов'язки, зокрема з дотримання етичних норм поведінки у суспільстві і принципів доброчесності. Практичним втіленням права американського викладача-професора на академічну свободу є право на укладання трудового контракту (tenure), що дає можливість працювати без адміністративного тиску та ризику бути звільненим за непопулярні погляди і висловлювання.

3. У працях вітчизняних вчених дослідження проблеми цінностей належить до однієї з найбільш розроблених, ґрунтуючись на різних підходах, класифікаціях тощо. У сучасних умовах системоутворюючим стрижнем науково-педагогічних працівників, є цінності (ціннісні орієнтації), які набувають актуальності не лише як домінуючий напрям наукового пошуку (філософія, соціологія, психологія, педагогіка тощо), але і як результат навчання у межах здобуття ціннісних компетентностей. Однак повного розгортання цінності в галузі освіти, як ключового компоненту в описі кваліфікаційних рівнів, не відбулося. Натомість ціннісні компетентності можуть входити до складу освітніх і професійних кваліфікацій з відповідними характеристиками про результат навчання.

Ґрунтуючись на законі базисної організації компетентностей та теорії лідерства на основі цінностей, вважаємо, що ціннісна компетентність науково-педагогічних працівників – це системоутворююча здатність особистості, що виявляється у відносинах суб'єкта до об'єкта та в міжсуб'єктних відносинах; реалізується у процесі професійної діяльності науково-педагогічних працівників; визначає їх поведінку та є її регулятором відповідно до пріоритетних принципів і предметів діяльності, де ключовими є морально-етичні ціннісні орієнтації.

Набуття науково-педагогічними працівниками ключових для нього ціннісних компетентностей, виразником яких вони мають бути в умовах інституційного (університетського) середовища, у суспільстві тощо, відбувається впродовж декількох етапів:

- перший етап – саморефлексія, що передбачає осмислення науково-педагогічними працівниками власних базових цінностей згідно з рівнем результативності й ефективності своєї професійної діяльності, та самооцінка як співвіднесення своїх цінностей до цінностей академічної спільноти і ЗВО, де відбувається їх діяльність, що зумовлює визначення пріоритетних для нього ціннісних орієнтирів;
- другий етап – саморозвиток, упродовж якого науково-педагогічні працівники спрямовують свою діяльність на здобуття окремих, визнаних за свої, ціннісних орієнтирів академічного персоналу і ЗВО;
- третій етап – самореалізація та самовдосконалення, упродовж яких усвідомлено та відповідально науково-педагогічними працівниками відбувається набуття власних ціннісних компетентностей через освітню, наукову та інші види їх діяльності у середовищі ЗВО відповідно до встановленої ними нової рангової системи ціннісних орієнтацій, а також вибудовування нової професійної перспективи як головного ціннісного пріоритету в майбутньому.

4. Ціннісні пріоритети Болонського процесу – академічна свобода і доброчесність, інституційна автономія, участь студентів і працівників у врядуванні вищої освіти, громадянська відповідальність за вищу освіту, у національному освітньому просторі в цілому законодавчо врегульовано і віддзеркалюються через діяльність ЗВО та академічної спільноти. Це зумовило розроблення стратегії розвитку ЗВО, зокрема, визначення його місії, візії, мети тощо, де цінності є основним підґрунтям й орієнтиром не лише для закладу та суспільства загалом, але і науково-педагогічних працівників насамперед.

Здійснений аналіз ціннісних орієнтирів 12 ЗВО підтверджує, що здебільшого в університетах розроблено та ухвалено інституційні політики, де представлено цінності (Кодекс честі, Кодекс цінностей, Кодекс корпоративної культури, Кодекс академічної доброчесності). Водночас відсутність в установчих документах деяких ЗВО академічної доброчесності, академічної свободи, академічної мобільності тощо засвідчує недостатнє розуміння важливості та значущості цінностей, що віддзеркалює на якість вищої освіти та зумовлює її неконкурентоспроможність на ринку праці.

5. Розроблена структура цінностей науково-педагогічних працівників включає чотири їх групи, що характеризуються відповідними дескрипторами:

- інституційні цінності, які відображають цінності ЗВО, характеризують його діяльність для стейкхолдерів, громади, суспільства в цілому та носіями яких зобов'язані бути науково-педагогічні працівники (демократичні цінності, громадянська (розподілена) відповідальність, цінності факультету / інституту, участь в інституційному врядуванні, академічна свобода, академічна доброчесність, академічна мобільність);
- професійні цінності, які необхідні науково-педагогічним працівникам для виконання своїх повноважень та кар'єрного зростання в системі ЗВО (академічна відповідальність, лідерство, професіоналізм; морально-етичні цінності, безперервний професійний розвиток,

- толерантність, успішність);
- особистісні цінності, які є найбільш значущими для його професійної діяльності та в рамках співпраці з академічним персоналом ЗВО (цілеспрямованість, емоційний інтелект, гідність, креативність, самостійність, організованість, комунікація);
- базові цінності, з якими науково-педагогічні працівники розпочинають освітню і дослідницьку діяльність у ЗВО, зокрема: цінності–принципи (розвиток, громадянська відповідальність, доброчесність, інноваційність, верховенство права, права людини, єдність, свобода, доступність освіти, рівність, здоровий спосіб життя, екологічна компетентність, мораль і етика, честь і гідність, естетика, справедливість, демократизм, гуманізм, людиноцентризм, патріотизм, толерантність тощо) і цінності–предмети (розвиток, громадянська відповідальність, доброчесність, інноваційність, верховенство права, права людини, єдність, свобода, доступність освіти, рівність, здоровий спосіб життя, екологічна компетентність, мораль і етика, честь і гідність, естетика, справедливість, демократизм, гуманізм, людиноцентризм, патріотизм, толерантність тощо).

6. Розроблена технологія розвитку ціннісних компетентностей науково-педагогічних працівників, що ґрунтується на законі базисної організації компетентностей і теорії лідерства на основі цінностей, здійснюється впродовж взаємозумовлених та взаємодіючих етапів:

- цільового, що визначає мету і завдання;
- концептуального, що містить методологічні підходи (системний, компетентнісний, діяльнісний, особистісно зорієнтований, культурологічний, аксіологічний, соціальний, синергетичний, акмеологічний) та принципи (професіоналізм; моральність та етичність; відповідальність; неупередженість; довіру; успішність; пріоритетність; ідентифікацію; лідерство);
- організаційного, який спрямовується через підетапи – нормативно-орієнтаційний (ознайомлення з законодавчими та нормативно-правовими документами, з установчими документами ЗВО, стратегією його розвитку, перспективами кар'єрного зростання) і мотиваційно-заохочувальний (підвищення соціального статусу та професійне вдосконалення, академічна мобільність та інтернаціоналізація, заходи з боку адміністрації ЗВО: присвоєння нагород і відзнак, встановлення премій, надбавок і доплат);
- змістово-ціннісного, до якого включено визначення науково-педагогічним працівником групи цінностей та їх набуття: інституційних (демократичні цінності, громадянська (розподілена) відповідальність, цінності факультету / інституту, участь в інституційному врядуванні, академічна свобода, академічна доброчесність, академічна мобільність), професійних (академічна відповідальність, лідерство, професіоналізм; морально-етичні цінності, безперервний професійний розвиток, толерантність, успішність), особистісних (цілеспрямованість, емоційний інтелект, гідність, креативність, самостійність, організованість, комунікація) та базових (цінності–принципи і цінності–предмети) цінностей; діяльнісного, що реалізується відповідно до створених умов – інституційного (університетського) середовища шляхом провадження професійної (освітньої, методичної, наукової, експертної, організаційної тощо) діяльності;
- атестаційно-результативного, який проводиться під час атестації та моніторингу професійної діяльності науково-педагогічних працівників згідно зі встановленими критеріями, показниками та рівнями розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників, а також відповідно до їх саморефлексії і самооцінки, саморозвитку, самореалізації та самовдосконалення.

7. Здійснене дослідження щодо розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки слугує основою для таких рекомендацій ЗВО.

Запровадження в інституційне (університетське) середовище та дотримання керівництвом ЗВО фундаментальних цінностей Болонського процесу з метою забезпечення конкурентоспроможної якості вищої освіти та сприяння ефективній діяльності інституції.

Розроблення та затвердження нормативних документів, які регламентують дотримання учасниками освітнього процесу академічної доброчесності, а саме: кодексу, декларації та положення про академічну доброчесність у ЗВО, а також внесення змін до внутрішніх нормативних документів, зокрема Колективного договору ЗВО, посадової інструкції науково-педагогічного працівника, строкового контракту тощо.

Сприяння своєчасному систематичному інформаційному забезпеченню академічного персоналу ЗВО про цінності Болонського процесу та їх додержання учасниками освітнього процесу.

Створення відповідних умов для дотримання академічним персоналом академічної доброчесності, зокрема здійснення наукової експертизи із використанням інформаційно-комунікаційних технологій для перевірки наукових текстів та / або укладання угод з відповідними установами, організаціями, які надають такі послуги.

Забезпечення в інституційному середовищі прав науково-педагогічних працівників щодо академічної свободи і відповідальності з проведення ними дослідницької роботи поряд з викладацькою діяльністю.

Розроблення спільно з вченими методики оцінювання компетентностей науково-педагогічних працівників, зокрема ціннісної, що сприятиме їх професійному розвитку та забезпечуватиме якість навчання, викладання та проведення дослідницьких проектів тощо.

8. У контексті розробленої технології щодо розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки пропонуємо такі рекомендації для науково-педагогічних працівників.

Оволодівати знаннями про європейські, національні та інституційні (університетські), професійні цінності та втілювати їх у повсякденному житті.

Ідентифікувати себе з цінностями ЗВО як його носія серед академічної спільноти та поза його межами, що сприятиме зміцненню престижу ЗВО з-поміж громади та суспільства.

Забезпечувати систематичний розвиток ціннісної компетентності, зокрема шляхом:

- дотримання академічної відповідальності за якість викладання і наукових досліджень перед учасниками освітнього процесу та поза межами ЗВО, забезпечуючи реалізацію найвищих професійних стандартів;
- систематичного вдосконалення власного потенціалу та опановування інноваційними методами і технологіями викладання;
- здійснення об'єктивного оцінювання і контролю за дотриманням академічної доброчесності та запобігання шахрайству (плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво);
- провадження академічної свободи на принципах свободи слова, поширенні знань, вільного оприлюднення і використання дослідницьких результатів;
- вияву громадянської відповідальності на засадах демократичних принципів, справедливості, рівності, поваги до людської гідності та прав людини;
- вибудовування стосунків академічної спільноти на засадах довіри, партнерства, відкритості, підзвітності та горизонтального розподіленого лідерства;
- систематичного оцінювання своїх ціннісних компетентностей та моделювання нової професійної перспективи як головного ціннісного пріоритету в майбутньому, що сприятиме якості викладання і навчання та проведення оригінальних досліджень.

Список використаних джерел

1. Автономія та врядування у вищій освіті : монографія / авт.: Воробйова О.П., Горецька Т.О., Дем'яненко Н.М., Калашнікова С.А., Коваленко О.М., Луговий В.І., Сич О., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В., Ткаченко В.П. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2015. С. 40.
2. Академічна чесність як основа сталого розвитку університету. Міжнарод. благод. Фонд «Міжнарод. фонд. дослідж. освіт. політики» / за заг. ред. Т.В. Фінікова, А.Є. Артюхова. Київ : Таксон, 2016. 234 с.
3. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания / под ред. А.А. Бодалева, М.; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. 384 с.
4. Арістова Н. Акмеологічний підхід до формування професійної суб'єктності майбутніх філологів. *Актуальні проблеми вищої професійної освіти України* : мат-ли IV Міжн. наук.-практ. конф. 17 березня 2016 р. / за заг. ред. Е.В. Лузік, О.М. Акмалдінової. К. : НАУ, 2016. 226 с. С. 13–15.
5. Бакіров В.С., Ручка А.О. Соціологія цінностей сьогодні. *Проблеми розвитку соціологічної теорії* : мат-ли IX Всеукр. наук.-практ. конф., (2 лист. 2012 р. м. Київ) / під заг. ред. Судакова В.І., Куценко О.Д. Київ : Логос. 2013. С. 5–17. С. 11.
6. Берназюк Я.О. До питань масштабу поширення плагіату в Україні та шляхів його запобігання. *Конституційно-правові академічні студії*. 2016. № 1. С. 5–1.
7. Бех І.Д. Виховання особистості: сходження до духовності. Київ : Либідь. 2006. 272 с.
8. Бех І.Д. Механізм довільної спонуки в оволодінні вихованцем духовною цінністю. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2015. Вип. 19 (1). С. 6–23.
9. Бех І.Д. Особистість у просторі духовного розвитку : навч. посіб. К. : Академвидав. 2012. 256 с.
10. Бех І.Д. Особистісно-орієнтована модель виховання як науковий конструкт. URL : http://library.udpu.org.ua/library_files/psuh_pedagog_probl_silsk.../3/vupysk_21.pdf
11. Бойченко Н.М. Сучасний університет: ціннісно-етичний вимір : монографія. Київ : Промінь, 2015. 296 с.
12. Васютинський В.О. Бідність у контексті ціннісно-орієнтаційного самовизначення особи: методичні підходи. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Психологія. 2014. № 1. С. 15–18.
13. Вишневецький О. Теоретичні основи сучасної української педагогіки : навч. посіб. - 3-тє вид., доопрац. і доп. Київ : Знання. 2008. 568 с.
14. Выготский Л.С. Психология. М. : ЭКСМО-Пресс. 2000. 1008 с. (Серия «Мир психологии»).
15. Галян І.М., Галян О.І. Генетично-функціональні аспекти ціннісно-смыслового розвитку особистості. *Гене́за буття особистості* : III міжнар. наук.-практ. конф. Київ : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство». 2017. 254 с. С. 66–67.
16. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности. *Психология личности в трудах отечественных психологов*. СПб. : Питер, 2000. С. 256–269.
17. Гончаренко С.У. Етика науки і етичний кодекс ученого. *Шлях освіти*. 2011. № 3. С. 2–8.
18. Громадянська відповідальність: 80 вправ для формування громадянської та соціальної компетентностей під час вивчення різних шкільних предметів: посібник для вчителя / Рафальська М., Боярчук О., Герасим Н. та ін. Київ, 2017. С. 8.
19. Гуцан Л.А. Ціннісні орієнтації молодших школярів – шляхи та засоби їх формування. *Сучасні проблеми виховання і соціально-педагогічної реабілітації дітей* : зб. наук. праць. Київ : Інститут проблем виховання НАПН України. 2003. С. 71–78.
20. Давидова Н. Цивільно-правові відносини між професором і університетом: досвід України та Сполучених Штатів Америки. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2016. № 2. С. 81–88. URL : <http://www.chasopysnapu.gp.gov.ua/ua/pdf/10-2016/01/davidova.pdf>
21. Десять принципів академічної доброчесності для викладачів. Центр академічної доброчесності. URL : <https://drive.google.com/file/d/0ByePGdGpHh6Wb3Qzc2F3ODBuZWm/view>
22. Дівінська Н.О. Роль іншомовної компетентності у професійній діяльності науково-педагогічного працівника. *Історико-педагогічні студії* : науковий часопис / гол.ред. Н.М. Дем'яненко. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова. 2018. Вип. 11–12. С. 43–45.
23. Драч І.І. Управління формуванням професійної компетентності магістрантів педагогіки вищої школи: теоретико-методичні засади : монографія. Київ : «Дорадо-Друк». 2013. 456 с.
24. Дяченко Н.О. Професійний розвиток молодих викладачів – шлях до досконалості (досвід Австралії). *Молодий вчений*. 2018. № 8. С. 138–141.

25. Енциклопедія освіти / гол. ред. В.Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер. 2008. 1040 с.
26. Етичний кодекс ученого України : постанова загальних зборів НАН України від 15.04.2009 № 2. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0002550-09>
27. Жабенко О.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників у галузевих університетах України. *Молодий вчений*. 2018. № 8 (60). С. 143–149.
28. Зімовін О. «360 градусів»: оцінка компетенцій співробітника. *Оплата праці*. 2017. № 18/1. URL : <https://i.factor.ua/ukr/journals/ot/2017/september/issue-18/1/article-30836.html>
29. Зінченко В.В. Ціннісний контекст системних суспільних трансформацій і громадянської інституалізації в Україні в умовах глобалізаційних процесів. *Вища освіта як фактор подолання ціннісного розколу в Україні* : монографія / авт. кол.: З. Самчук (керівник), Т. Андрущенко, В. Баранівський, О. Бульвінська та ін. Київ, 2015. 377 с. С. 280–327.
30. Зязюн І.А. Криза цінностей – катастрофа суспільств і держав. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2010. Вип. 2. С. 7–20.
31. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: последовательность человеческого развития. М. : Новое издательство, 2011. 464 с.
32. Інформація про мету, завдання та результативні показники бюджетних програм на 2017 р., 2018 р., 2019 р. URL : <https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/diyalnist/byudzheta-zakupivli/byudzheta>
33. Калашнікова С. Розбудова інституційної спроможності та розвиток лідерського потенціалу закладів вищої освіти. *Оптимальні шляхи та моделі розвитку інституційного потенціалу університетів в контексті глобального лідерства* : методичні рекомендації / авт. кол.: О. Боднарук, І. Драч, С. Калашнікова, О. Коваленко, С. Курбатов, Н. Невмержицька, О. Паламарчук, І. Прохор, В. Рябченко, Л. Червона ; за заг. ред. С. Калашнікової. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. С. 38; 40; 42; 44.
34. Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу університетів: теоретичні основи. *Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку лідерського потенціалу університетів у контексті глобального лідерства (частинна I)* : препринт (аналітичні матеріали) / авт кол.: О. Боднарук, К. Жданова, С. Калашнікова, С. Курбатов, О. Паламарчук, І. Прохор, О. Щербакова ; за заг. ред. С. Калашнікової. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України. 2015. С. 4–26.
35. Калюжна Т.Г. Педагогічна аксіологія в умовах модернізації професійно-педагогічної освіти : монографія / за наук. ред. О.В. Уваркіної. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова. 2012. 128 с.
36. Карпенко З.С. Аксіологічна психологія особистості. Івано-Франківськ : Лілея-НВ. 2009. 512 с.
37. Карпенко М. Стан і проблеми боротьби з плагіатом в українській освіті URL : <http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/plagiat-8be00.pdf>
38. Клепко С. Цінності буття і цінності освіти в контексті глобалізації. *Дайджест «Школа – парк» педагогічних ідей та технологій*. 2005. № 1–2. С. 25–35.
39. Концепція розвитку громадянської освіти в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 2018 р. № 710-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/710-2018-p>
40. Кремень В.Г. Педагогічна синергетика: понятійно-категоріальний синтез. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2013. № 3. С. 3–19.
41. Кремень В.Г. Аксіологічний зміст спрямованості національної освіти в Україні. *Соціально-гуманітарні вектори педагогіки вищої школи* : мат-ли Третьої міжнар. наук. конф., присвяченої 15-річчю Кафедри ЮНЕСКО «Філософія людського спілкування». Харків : ХНТУСГ ім. П. Василенка, 2011. С. 8–14.
42. Луговий В.І. Формування ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників – важлива умова їх успішної діяльності в сучасній вищій школі. *Проблеми освіти* : наук. зб. Ін-т інновац. технологій і змісту освіти МОН України. Київ, 2010. Вип. 63. Ч. 1. С. 3–9.
43. Луговий В.І. Ціннісні компетентності – невід’ємна складова підготовки фахівців з вищою освітою в умовах євроінтеграції. *Вища освіта України*. Додаток № 4. Т. I (13). 2009. Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». С. 393–401.
44. Луговий В.І., Слюсаренко О.М., Таланова Ж.В. Ціннісно-орієнтаційні компетентності як невід’ємна складова кваліфікацій. *Педагогіка і психологія*. *Вісник НАПН України*. № 1 (98). 2018. С. 5-19.
45. Макаренко А.В., Яковенко В.Г. Основні етапи формування ціннісного ставлення до свого здоров’я та критерії формування здорового способу життя студентів вищих педагогічних навчальних закладів. URL : <https://www.sworld.com.ua/simpoz9/57.pdf>
46. Мачинська Н. Теоретичні аспекти духовно-моральної компетентності майбутніх фахівців. *Наукові записки*. Серія «Психологія і педагогіка». 2012. Вип. 21. С. 131–136.

47. Методичні рекомендації для закладів вищої освіти з підтримки принципів академічної доброчесності : лист МОН України від 23 жовтня 2018 р. № 1/9-650. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/2018/10/25/recomendatsii.pdf>
48. Михайліченко М.В., Рудик Я.М. Освітні технології : навчальний посібник. К. : ЦП «КОМПРИНТ», 2016. 583 с. URL : https://www.researchgate.net/publication/316190546_Osvitni_tehnologii
49. Муромець В.Г. Опис програми розвитку загальних компетентностей здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка*. Серія «Педагогічні науки». 2018. № 45. С. 134–147.
50. Національний освітній глосарій: вища освіта / 2-е вид., перероб. і доп. / авт.-уклад. : В.М. Захарченко, С.А. Калашнікова, В.І. Луговий, А.В. Ставицький, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова / за ред. В.Г. Кременя. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди». 2014. С. 67–68.
51. Огляди ОЕСР на тему доброчесності в освіті: Україна 2017 / переклад з англ. Інститут розвитку освіти. Київ : Таксон, 2017. 184 с.
52. Огнев'юк В.О. Освіта в системі цінностей сталого людського розвитку. Київ : Знання України. 2003. 448 с.
53. Паризьке комюніке. Париж, 25 травня 2018 р. С. 1. URL : <http://erasmusplus.org.ua/search/158-materialy-here-team/1904-dokumenty-yevropeiskoho-prostoru-vyshchoi-osvity-yepvo.html>
54. Педагогічні технології в підготовці вчителів : навчальний посібник / кол. авторів ; за ред. І.Ф. Прокопенка. 3-є вид., допов. і переробл. Харків : ХНПУ, 2018. 457 с.
55. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті : монографія / С.О. Сисоєва, А.М. Алексюк, Я.В. Цехмістер та ін. ; за ред. С.О. Сисоєвої. К. : ВІПОЛ, 2001. 502 с.
56. Пелех Ю.В. Ціннісно-смысловий концепт професійної підготовки майбутнього педагога : монографія / за ред. М.Б. Євтуха. Рівне : Тетіс. 2009. 400 с.
57. Перегуда Є.В. Соціологія : навч. посібник. Київ : КНУБА, 2012. 140 с.
58. Питання атестації наукових працівників : проект постанови Кабінету Міністрів України. 2018. URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proekt-postanovi-kabinetu-ministriv-ukrayini-pitannya-atestaciyi-naukovih-pracivnikiv>
59. Підлісний М.М., Шубін В.І. Філософія цінностей: історія і сучасність. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ ; Ліра ЛТД. 2017. 200 с.
60. Піроженко Т.О. Методичні засади вивчення ціннісних орієнтацій дитини старшого дошкільного віку / Т. Піроженко, С. Ладивір, К. Карасьова, Л. Соловійова. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. праць / за заг. ред. С.Д. Максименко. Київ : Гнозис, 2011. Т. XIII. Ч. 5. С. 307–317.
61. Помиткін Е.О. Психологія духовного розвитку особистості : монографія. Київ : Наш час. 2007. 280 с.
62. Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року. URL : https://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/Agenda2030_UA.pdf
63. Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
64. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>
65. Про затвердження Положення про атестацію наукових працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. № 1475. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1475-99-n>
66. Про національну безпеку : Закон України від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII. *Голос України*. 2018. № 122 (6877). С. 10–13.
67. Про освіту : Закон України від 23 травня 1991 р. № 1060-XII. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>
68. Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
69. Про Рекомендації парламентських слухань про становище молоді в Україні на тему: «Ціннісні орієнтації сучасної української молоді» : постанова Верховної Ради України від 23 лютого 2017 р. № 1908-VIII. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1908-19>
70. Про створення Національного репозитарію академічних текстів : розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 липня 2016 р. № 504-р. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/504-2016-p>
71. Положення про Національний репозитарій академічних текстів, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 19 липня 2017 р. № 541. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/541-2017-n>

72. Про Стратегію національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2016–2020 роки : Указ Президента України від 13 жовтня 2015 р. № 5580/2015. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580/2015>
73. Про схвалення Концепції розвитку громадянської освіти в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 2018 р. № 710-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/710-2018-p>
74. Проект сприяння академічній доброчесності в Україні (SAIUP). URL : <https://saiup.org.ua/pro-proekt/>
75. Регейло І. Вища освіта США: інституційні цінності системи. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2019. № 3. С. 57–64. DOI : <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2019.3.5764/>
76. Регейло І. Вітчизняні і зарубіжні практики розвитку ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : метод. реком. / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. С. 36–51.
77. Регейло І. Інституційні та професійні цінності академічного персоналу університетів США. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*. 2019. С. 63–77. DOI : <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2019-8-2-63-77>
78. Регейло І. Професійний розвиток академічного персоналу в університетах Великої Британії: ціннісні компоненти стандартів. *VIII Українсько-Польський/Польсько-Український науковий форум «Освіта для миру»* : зб. наук. праць. Переяслав-Хмельницький, 2019. С. 135–147.
79. Регейло І.Ю. Принципи ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників. *Формальна і неформальна освіта у вимірах педагогіки добра Івана Зязюна* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 5–6.03.2018. Полтава : ТОВ «АСМІ», 2018. 133 с. С. 81–83.
80. Регейло І.Ю. Розвиток ціннісної компетентності науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: аналіз провідного зарубіжного та вітчизняного досвіду. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х част. / авт. кол.: Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. К. : Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. Ч. 2. С. 68–87.
81. Регейло І.Ю. Фундаментальні цінності Європейського простору вищої освіти (2010–2018 рр.): пріоритетні орієнтири діяльності науково-педагогічних працівників. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2018. № 4 (63). С. 7–17.
82. Регейло І.Ю. Ціннісна компетентність науково-педагогічного працівника – запорука забезпечення якості вищої освіти. *Якісна освіта в Україні: тенденції, проблеми, перспективи* : мат-ли Міжнар. наук.-практ. конференції (Чернівці, 26–28 жовтня 2017 р.). Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2017. С. 211–213.
83. Регейло І.Ю. Ціннісні компетентності науково-педагогічних працівників: зарубіжний досвід. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ : Луганський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. 2017. Ч. І. № 8 (313). С. 114–122.
84. Регейло І.Ю. Ціннісні орієнтири розвитку Болонського процесу в 1988–2009 рр.: нормативно-правовий аспект. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2018. № 3–4. С. 43–51.
85. Реформа освіти та науки. URL : <https://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/reformi/reforma-osviti>
86. Родигіна І.В. Компетентнісний підхід в освіті: синергетичний вимір. *Наукова скарбниця освіти Донеччини*. 2014. № 1 (18). С. 44–49.
87. Романюк Л.В. Становлення цінностей особистості: психологічний аспект. Кам'янець-Подільський : Вид-во і друк ПП Мошинський В.С. 2013. 388 с.
88. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / сост., авторы коментар. и послеслов. А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская. СПб. : Питер Ком, 1999. 720 с.
89. Рябченко В.І. Світоглядно-компетентнісний підхід як засіб подолання ціннісного розколу. *Вища освіта як фактор подолання ціннісного розколу в Україні* : монографія / авт. кол.: З. Самчук (керівник), Т. Андрущенко, В. Баранівський, О. Бульвінська та ін. Київ, 2015. С. 198–228.
90. Саух П.Ю. Вища освіта в очікуванні майбутнього ренесансу: проблеми й перспективи. український контекст. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України)* : зб. наук. праць. Київ : Вид. дім «Сам». 2017. С. 328–344.

91. Сацик В. Академічна доброчесність: міфічна концепція чи дієвий інструмент забезпечення якості вищої освіти? URL : <http://education-ua.org/ua/articles/930-akademichna-dobrochesnist-mifichna-kontsepsiya-chi-dievij-instrument-zabezpechennya-yakosti-vishchoji-osviti>
92. Сисоєва С.О. Дисциплінарні дослідження в галузі педагогіки: освітологічний контекст. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України)* : зб. наук. праць. Київ, вид. дім «Сам». 2017. С. 23–27.
93. Скиба Ю. Досвід розроблення професійних стандартів науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти Великої Британії. *Освітологічний дискурс*. 2018. № 3–4 (22–23). С. 283–298. URL : <http://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/547>
94. Скиба Ю.А. Професійний профіль і кваліфікаційні рівні науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали) ; у 2-х ч. / авт. кол.: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с.
95. Слостенин В.А. Введение в педагогическую аксиологию : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М. : Издательский центр «Академия». 2003. 192 с.
96. Слюсаренко О.М. Розвиток найвищого університетського потенціалу в умовах глобалізації : монографія. Київ : Пріоритети, 2015. 384 с.
97. Соколова І.В. Формування аксіологічних компонентів професійної компетентності майбутнього вчителя: концептуальні засади. *Педагогічний процес: теорія і практика* : зб. наук. пр. Київ : Едельвейс, 2012. Вип. 5. С. 195–204.
98. Спільна декларація міністрів освіти Європи «Європейський простір у сфері вищої освіти». Болонья, 19 червня 1999 року. С. 3. URL : http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_525
99. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). К. : ТОВ «ЦС», 2015. 32 с. URL : http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/standards-and-guidelines_for_ga_in_the_ehea_2015.pdf
100. Стріха М. Доробок університетської науки на службі державі й суспільству. Інноваційні розробки університетів і наукових установ МОН України. / кол. авт. за заг. ред. М. Стріхи та М. Ільченка. 2018. Т. 2. Київ: ТОВ «Мірал». С. 14.
101. Сухомлинский В.А. О воспитании / сост. С. Соловейчик. М. : ЭКСМО-Пресс. 1973. 272 с.
102. Сухомлинский В.А. Разговор с молодым директором школы. 2-е изд. М. : Просвещение. 1982. 206 с.
103. Сухомлинский В.О. Серце віддаю дітям. Київ : Радянська школа. 1974. 288 с.
104. Сухомлинська О.В. Концептуальні засади формування духовності особистості на основі християнських моральних цінностей. *Шлях освіти*. 2002. № 4. С. 13–18.
105. Сухомлинська О.В. Патріотизм як цінність: погляд на історію і сьогодення. *Шлях освіти*. 2010. № 2. С. 10–14.
106. Сухомлинська О.В. Сучасні цінності у вихованні: проблеми, перспективи. *Шлях освіти*. 1996. № 1. С. 24–27.
107. Сухомлинська О.В. Цінності у вихованні дітей та молоді: стан розроблення проблеми. *Педагогіка і психологія*. 1997. № 1 (4). С. 105–111.
108. Тематичний словник-довідник з соціології / за ред. В.В. Кохана; укл. А. Александровська, Є. Буга, Ю. Ткачук та ін. Чернівці : Чернівецьк. нац. ун-т. 2009. С. 60–61.
109. Ткачова Н.О. Аксіологічний підхід до організації педагогічного процесу в загальноосвітньому навчальному закладі : монографія. Л.-Х. : «Каравела», 2006. 300 с.
110. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : ратифіковано Законом України від 16 верес. 2014 р. № 1678-VII. URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011/
111. Ушинский К.Д. Избранные педагогические произведения. М. : Просвещение. 1968. 558 с.
112. Філософський енциклопедичний словник / В.І. Шинкарук (голова редколегії) та ін. ; Л.В. Озадовська, Н. Поліщук (наукові редактори) ; І.О. Покаржевська (художнє оформлення). Київ : Абрис. 2002. 742 с.
113. Формування сімейних цінностей в учнів загальноосвітніх навчальних закладів : посібник / Л.В. Гончар, І.М. Мачуська, К.М. Павицька, А.В. Хижняк ; за заг. ред. Л.В. Гончар. Харків : Друкарня Мадрид. 2016. 176 с.

114. Хомич Л.О. Аксиологічні основи формування вчителя для майбутнього. URL : <http://lib.iitta.gov.ua/хомич.pdf>
115. Хоружа Л. Морально-етичні принципи та норми наукової діяльності викладача вищої школи. Вища школа. 2015. № 6 (131). С. 9–20.
116. Хоружа Л.Л. Аксиологічні орієнтири професійної підготовки педагога (наукові ідеї доктора педагогічних наук, професора, академіка НАПН України О.Я. Савченко). *Педагогічна освіта: теорія і практика*. Психологія. Педагогіка. 2017. № 28. С. 12–15.
117. Хоружа Л.Л. Морально-етичні принципи та норми наукової діяльності викладача вищої школи. *Вища школа*. 2015. № 6. С. 9–19.
118. Ціннісні орієнтації сучасної української молоді : щорічна доповідь Президенту України, Верховній Раді України про становище молоді в Україні (за підсумками 2015 року) / редкол.: Жданов І.О., гол. ред. коллег., Ярема О.Й., Беляєва І.І. та ін. Київ : Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики. 2016. 200 с.
119. Чернова К.О., Савчук О.В., Нахабич М.А. Трансформація системи цінностей освіти в сучасному Українському суспільстві. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2012. № 14. С. 78–88.
120. Чорнойван Г.П. Досвід вітчизняних закладів вищої освіти щодо створення умов кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників. *Актуальні питання підготовки майбутнього вчителя хімії: теорія і практика* : зб. наук. праць. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД». 2018. Вип. 5. С. 55–58.
121. Шайгородський Ю. Ціннісний вимір політичної реальності. *Наукові записки ІПіЕНД ім. І.Ф. Кураса НАН України*. 2010. Вип. 5 (49). С. 33–40.
122. Шишка Р. Плагіат та його прояви і небезпеки. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 4. С. 170–175.
123. Шліхта Н., Шліхта І. Основи академічного письма : мет. реком. та прогр. курсу. К., 2016. 61 с.
124. Ярошенко О.Г. Дослідницька компетентність науково-педагогічного працівника і її розвиток в умовах інтеграції вищої освіти і науки. *Проблеми освіти* : зб. наук. пр. Вінниця : ТОВ «Нілан – ЛТД». 2018. Вип. 88. Ч. 2. С. 339–347.
125. 1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure with 1970 Interpretive Comments. URL: <https://www.aaup.org/file/1940%20Statement.pdf>
126. AAUP's 1915 Declaration of Principles. Retrieved from http://www.aaup-ui.org/Documents/Principles/Gen_Dec Princ.pdf
127. Academic freedom and institutional autonomy: Commitments must be followed by action. Joint statement by ALLEA, EUA and Science Europe. April, 2019. URL : <https://eua.eu/news/297:eua,-allea-and-science-europe-join-forces-on-academic-freedom-and-autonomy.html>
128. Academic Principles: A Brief Introduction URL : <https://www.aau.edu/academic-principles-brief-introduction>
129. Adair W., Hideg I., Spence J. The Culturally Intelligent Team: The Impact of Team Cultural Intelligence and Cultural Heterogeneity on Team Shared Values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 2013. 44(6). P. 941–962. URL : <https://doi.org/10.1177/0022022113492894>
130. All European Academies. URL : <https://allea.org/>
131. American Association of University Professors. Tenure. URL : <https://www.aaup.org/>
132. American Association of University Professors. URL : <https://www.aaup.org/>
133. American Council on Education. URL: <https://www.acenet.edu/>
134. Association of American Universities. AAU and the Value of Research Universities. URL : <https://www.aau.edu/sites/default/files/AAU%20and%20the%20Value%20of%20Research%20Universities%20-%20Spring%202017.pdf>
135. Beckett S. The Difference Between Core Competencies and Values. URL : https://resources.hrsg.ca/blog/the-difference-between-core-competencies-and-values/September_24_2015
136. Bergen Communiqué. The European Higher Education Area – Achieving the Goals. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Bergen, 19-20 May 2005. URL : http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2005_Bergen/52/0/2005_Bergen_Communique_english_580520.pdf
137. Berlin Communiqué. Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education in Berlin on 19 September 2003. Realising the European Higher Education Area. URL : <https://enqa.eu/wp-content/uploads/2013/03/BerlinCommuniqué1.pdf>
138. Better policies for better lives The OECD at 50 and beyond. URL : <http://www.oecd.org/>
139. Bretag T. Academic Integrity Standards Project. URL : <http://www.aisp.apfei.edu.au/>

140. Bucharest Communiqué. Making the Most of Our Potential: Consolidating the European Higher Education Area. Final Version. URL: <https://enqa.eu/wp-content/uploads/2013/03/Bucharest-Communique-20121.pdf>
141. Budapest-Vienna Declaration on the European Higher Education Area. March 12, 2010. URL: http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2010_Budapest_Vienna/64/0/Budapest-Vienna_Declaration_598640.pdf
142. California Institute of Technology. URL : <https://www.caltech.edu/>
143. Clark, B.R. 1983. The Higher Education System: Academic Organization in Cross-National Perspective. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press. 1983. 318 p. URL : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/pam.4050030317>
144. Competency Framework and Core Values. URL : <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&SecMode=1&DocId=1113958&Usage=2>
145. Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (Text with EEA relevance). Official Journal of the European Union. 2018. C. 189, Vol. 61, 4 June. P. 1–13. URL : [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)
146. Dea, Sh. (2018). A brief history of academic freedom. UA/AU University Affairs/Affaires Universitaires. URL : <https://www.universityaffairs.ca/opinion/dispatches-academic-freedom/a-brief-history-of-academic-freedom/>
147. Definition of the most basic European Values. URL : http://europaeischewerte.info/fileadmin/templates/Documents/ewdef_en.pdf
148. Donald L. Mc Cabe, Pavela G. Ten Principles of Academic Integrity. California State University, Bakersfield, Office of the Dean of Student Life, August 15. 2007. URL : <https://www.csub.edu/studentconduct/documents/principlesacademicintegrity.pdf>
149. Driving innovation in Europe's universities. 11-12 Apr 2019. Conference Sorbonne University. Paris, France. URL: <https://eua.eu/events/31-2019-eua-annual-conference.html>
150. EDA's Enhancing Research Practice award to Vitae's Researcher Development Framework. URL : <https://www.seda.ac.uk/pdf>
151. European Governance. A white paper / Commission of the European Communities (Brussels, 2001. COM(2001) 428 final). URL : http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-01-10_en.htm
152. European University Association (EUA). URL : <https://eua.eu>
153. European University Association. URL : <https://eua.eu/>
154. European Values Study. URL : <http://www.europeanvaluesstudy.eu>
155. European Values Study. URL : <https://europeanvaluesstudy.eu/>
156. Fishman T. The Fundamental Values of Academic Integrity. Second Edition. International Center for Academic Integrity. 2014. URL : <https://academicintegrity.org/wp-content/uploads/2017/12/Fundamental-Values-2014.pdf>
157. Glossary of Curriculum Terminology / UNESCO International Bureau of Education. 2013. 65 p. URL : http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/IBE_GlossaryCurriculumTerminology_2013_eng.pdf
158. Grau F. X., Goddard J., Hall B. L., Hazelkorn E. Higher Education in the World 6. Towards a Socially Responsible University: Balancing the Global with the Local. URL : https://www.researchgate.net/publication/314840823_Higher_education_in_the_World_6_Towards_a_Socially_ResponsibileUniversity_Balancing_the_Global_with_the_Local
159. Harvard University. URL : <https://www.harvard.edu/>
160. Hibel, A., & Scholtz, G. Tenure in Academia, the Past, Present and Future. HigherEdJobs. URL : <https://www.higheredjobs.com/higheredcareers/interviews.cfm?ID=459>
161. Higher Education Academy. URL : <https://www.heacademy.ac.uk>
162. International Consortium for Educational Development. URL : <https://icedonline.net/>
163. International Standard Classification of Education : ISCED 2011 / UNESCO, Institute for Statistics. [Montreal, 2012]. 84 p. URL : <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>

164. Kraemer Jr. Harry M. Jansen. *Becoming the Best: Build a World-Class Organization Through Values-Based Leadership*. 1 edition. 2011. P 224. URL : <https://www.wiley.com/en-us/Becoming+the+Best%3A+Build+a+World+Class+Organization+Through+Values+Based+Leadership-p-9781118999448>
165. Leuven and Louvain-la-Neuve Communiqué. *The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the new decade*. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28–29 April 2009. URL : https://www.eurashe.eu/library/modernising-phe/Bologna_2009_Leuven-Communique.pdf
166. London Communiqué. *Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world*. 18 May 2007. URL : https://www.eurashe.eu/library/modernising-phe/Bologna_2007_London-Communique.pdf
167. Lovat T. *The New Values Education: A Pedagogical Imperative for Student Wellbeing*. *International Research Handbook on Values Education and Student Wellbeing* / Eds. T. Lovat, R. Toomey, N. Clement. Dordrecht : Springer. P. 3–18, 2010. URL : https://doi.org/10.1007/978-90-481-8675-4_1
168. Massachusetts Institute of Technology. URL : <http://www.mit.edu/>
169. McNay, I. *Values, Principles and Integrity: Academic and Professional Standards in Higher Education*. *Higher Education Management and Policy*, OECD Publishing. 2007. Vol. 19(3). P. 43–66.
170. Noorda S. *Regular assessment of academic values is crucial to EHEA*. URL : http://www.magna-charta.org/resources/files/noorda-speech-paris-2018/at_download/file/NoordaEHEA_2018_May_25.pdf
171. O’neil, R. M., Areen, J. C., Finkin, M. W., Gerber, L. G., Van Alstyne, W. W., & Nelson, M. C. (2009). *Protecting an Independent Faculty Voice: Academic Freedom after Garcetti V. Ceballos*. URL <https://www.aaup.org/file/Protecting-Independent-Voice.pdf> . P. 67-68.
172. OECD. URL : <https://www.oecd.org>
173. Pagliaro S., Ellemers N., Barreto M. *Sharing moral values: anticipated ingroup respect as a determinant of adherence to morality-based (but not competence-based) group norms*. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2011. № 37(8). P. 1117–1129. URL : <https://doi.org/10.1177/0146167211406906>
174. Paris Communiqué. Paris, May 25th 2018. URL : <http://www.ehea2018.paris/Data/ElFinder/s2/Communique/EHEAParis2018-Communique-final.pdf>
175. PISA. URL: <http://www.oecd.org/pisa>
176. Prague Communiqué. *Towards the European Higher Education Area*. Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prague on May 19th 2001. URL : http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2001_Prague/44/2/2001_Prague_Communique_English_5534_42.pdf
177. *Recommended Institutional Regulations on Academic Freedom and Tenure*. URL : https://www.aaup.org/sites/default/files/JA18_RIR_rev.pdf
178. Reheilo Iryna. *The System of Universities’ Academic Staff Values: Methodological Aspect*. *Education: Modern Discourses*. 2018. № 1. P. 89–105. DOI : 10.32405/2617-3107-2018-1-9
179. Rokeach M. *The nature of human values and value systems*. *Current Perspectives in Sosial Psychology*, 4th edn. / E.P. Hollander and R.G. Hant (eds). New York : Oxford University Press, 1976.
180. Schachter H.L. *Civil Service, Academic Tenure, and Management History: How Changes in Management Theory on Professional Knowledge and Hierarchy Affected Merit Reform, Administrative Theory & Praxis*, 2018. № 41(1). P. 3–20. DOI :10.1080/10841806.2018.1512323
181. Schwartz S.H. *Universals in the content and structure of values : theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. / *Advances in Experimental Social Psychology*. Orlando : Academic Press. 1992. № 25. P. 1–65.
182. Science Europe. URL : <https://www.scienceeurope.org/>
183. SEDA. *Annual Report of the Staff and Educational Development Association 2017*. URL : <https://www.seda.ac.uk/resources/files/SEDA%20Annual%20Report%202017.pdf>
184. SEDA. *Annual Report of the Staff and Educational Development Association 2018*. URL : <https://www.seda.ac.uk/resources/files/SEDA%20Annual%20Report%202018.pdf>
185. SEDA. *Professional Development Framework (SEDA-PDF)*. URL : <https://www.seda.ac.uk/pdf>
186. SEDA. *Staff and Educational Development Association*. URL : <https://www.seda.ac.uk/what-is-seda-pdf>
187. SEDA. *Values and PDF*. URL : <https://www.seda.ac.uk/seda-values-and-pdf>
188. Signatory Universities. URL : <http://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/signatory-universities/signatory-universities>

189. Sorbonne Joint Declaration. Joint declaration on harmonization of the architecture of the European higher education system. URL : http://www.mab.hu/web/doc/kulfold/Sorbonne_declaration.pdf
190. Stanford University. URL : <https://www.stanford.edu/>
191. Strengthening European Identity through Education and Culture. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The European Commission's contribution to the Leaders' meeting in Gothenburg, 17 November 2017. Strasbourg, 14.11.2017. URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0673&from=EN>
192. The Bologna Process looks towards its third decade: Enhancing achievements and responding to a changing context. May 2018. URL : <https://eua.eu/downloads/publications/the-bologna-process-looks-towards-its-third-decade.pdf>
193. The Bucharest Declaration on ethical values and principles of Higher education in the Europe Region. URL : <https://iqaa.kz/en/bologna-process/the-main-documents-of-the-bologna-process>
194. The Magna Charta of the European Universities. URL : <http://www.magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/>
195. The Society for Research into Higher Education. URL : https://www.srhe.ac.uk/about_us/
196. The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education. 2011. URL : https://www.heacademy.ac.uk/system/files/downloads/uk_professional_standards_framework.pdf
197. Treadwell P., Ackroyd P., O'Reilly A. Value Based Leadership and Management – Creation, Permeation and Visibility: A Critical Analysis of Value Development in a Leading New UK University. 2006. URL : <https://www.oecd.org/site/imhe2006bis/37245010.pdf>
198. United Nations Competencies for the Future. URL : https://careers.un.org/lbw/attachments/competencies_booklet_en.pdf
199. Vehviläinen S., Löfström E., Nevgi A. Dealing with plagiarism in the academic community: emotional engagement and moral distress. Higher Education. 2017. DOI: 10.1007/s10734-017-0112-6
200. Veugelers W. Different Ways of Teaching Values. Educational Review. 2000. 52(1). P. 37–46. <https://doi.org/10.1080/00131910097397>
201. Veugelers W., Vedder P. Values in teaching. Teachers and Teaching: theory and practice. 2003. № 9(4). P. 377–389. <https://doi.org/10.1080/1354060032000097262>
202. Ward P. 360-degree Feedback. (Developing Practice S.). 1997. 56 P. URL: <https://bit.ly/2s0pntL>
203. Watt H., Richardson P. Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and Validation of the FIT-Choice Scale. The Journal of Experimental Education. 2007. № 75(3). P. 167–202. <https://doi.org/10.3200/JEXE.75.3.167-202>
204. Wilson J.K. AAUP's 1915 Declaration of Principles: Conservative and Radical, Visionary and Myopic. *AAUP Journal of Academic Freedom*. 2016. № 7. P. 1–12. URL : https://www.aaup.org/sites/default/files/Wilson_1.pdf P.2.
205. World Values Survey. URL : <http://www.worldvaluessurvey.org/>
206. World Values Survey. URL : <http://www.worldvaluessurvey.org/>
207. Yerevan Communiqué. URL : http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2015_Yerevan/70/7/Yerevan_CommuniqueFinal_613707.pdf

Розділ 3. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України (за результатами загальнонаціонального опитування «Перспективи та потреби розвитку університетів України у процесі реформування вищої освіти у контексті європейської інтеграції»)

Інформація про заклади вищої освіти України, які взяли участь в опитуванні, та респондентів

Участь в опитуванні⁸⁸⁷ взяли 37 ЗВО, з них: державних – 33, приватних – 2, комунальних – 2. Відповіді на запитання запропонованої для опитування анкети надавалися науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти (які додатково віднесені до двох категорій – управлінці та викладачі / дослідники), а також здобувачами вищої освіти (студенти / аспіранти).

Табл. 1.1. Список університетів, які взяли участь в опитуванні із зазначенням груп респондентів

№	Назва ЗВО	Управлінці	Викладачі / дослідники	Студенти / аспіранти	Всього респондентів	Всього НПП
1	Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського	5	15	5	25	20
2	Вінницький національний медичний університет ім. М.І. Пирогова	5	20	5	30	25
3	Вінницький національний технічний університет	9	23	2	34	32
4	Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка	3	13	8	24	16
5	Донецький державний університет управління	5	18	5	28	23
6	Донецький національний технічний університет	8	17	4	29	25
7	Донецький національний університет імені Василя Стуса	3	14	10	27	17
8	Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана	5	20	5	30	25
9	Київський національний університет технологій та дизайну	8	11	3	22	19
10	Київський університет імені Бориса Грінченка	5	16	5	26	21
11	Луганський національний аграрний університет	11	19	10	40	30
12	Луцький національний технічний університет	5	21	6	32	26
13	Львівський національний університет імені Івана Франка	6	17	6	29	23
14	Маріупольський державний університет	5	16	5	26	21
15	Національний авіаційний університет	6	19	5	30	25
16	Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»	7	13	4	24	20
17	Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова	1	13	4	18	14
18	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	3	31	5	39	34
19	Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»	7	8	0	15	15

⁸⁸⁷ Результати загальнонаціонального опитування «Перспективи та потреби розвитку університетів України у процесі реформування вищої освіти у контексті європейської інтеграції» / Авторський колектив; за заг. ред С. Калашнікової. – Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, 2019. – 77 с. Міжнародний науковий журнал «Університети і лідерство». № 2(8) (2019). – С. 144-220. URL: <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/105/98>

№	Назва ЗВО	Управлінці	Викладачі / дослідники	Студенти	Всього респондентів	Всього НПП
20	Національний університет водного господарства та природокористування	0	21	0	21	21
21	Національний університет «Львівська політехніка»	3	2	22	27	5
22	Національний університет «Одеська юридична академія»	7	14	8	29	21
23	Національний університет «Острозька академія»	6	14	0	20	20
24	Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка	7	16	7	30	23
25	Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка	6	18	5	29	24
26	Полтавський університет економіки і торгівлі	14	13	5	32	27
27	Сумський державний університет	13	13	5	31	26
28	Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки	1	24	0	25	25
29	Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля	5	17	18	40	22
30	Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського	4	12	8	24	16
31	Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя	8	6	5	19	14
32	Ужгородський національний університет	4	34	3	41	38
33	Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»	6	19	5	30	25
34	Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця	6	20	5	31	26
35	Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія	9	29	21	59	38
36	Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича	7	19	5	31	26
37	Чернігівський національний технічний університет	10	18	1	29	28
	Всього ЗВО - 37	Управлінці	Викладачі / дослідники	Студенти / аспіранти	Всього респондентів	Всього НПП
	Осіб	223	633	220	1076	856

Заклади представляють 17 регіонів, серед яких провідні університетські центри – Київський, Харківський, Львівський, Одеський, Дніпропетровський і Донецький.

За формалізованими ознаками заклади переважно належать до кращої половини ЗВО України. Серед них 29 (78 %) національних, 27 (73 %) обіймають позиції у першій половині рейтингу «Консолідований» 2019 р. з 239 закладів, який інтегрує рейтинги «Топ-200 Україна», «Scopus» та «Бал ЗНО на контракт».

Крім того, Національний університет «Львівська політехніка» входить у групу 801-1000 міжнародного університетського рейтингу «Times», а Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Сумський державний університет та згаданий Національний університет «Львівська політехніка» посідають місця 651-800 міжнародного університетського рейтингу «QS». Отже, отримані висновки можна вважати валідними для ЗВО або університетської практики України.

Запитання: Які з факторів є ключовими для кар'єрного зростання у Вашому ЗВО?

Табл. (рис.) 3.1. Фактори важливі для кар'єрного зростання у ЗВО

Управлінці (223 особи)

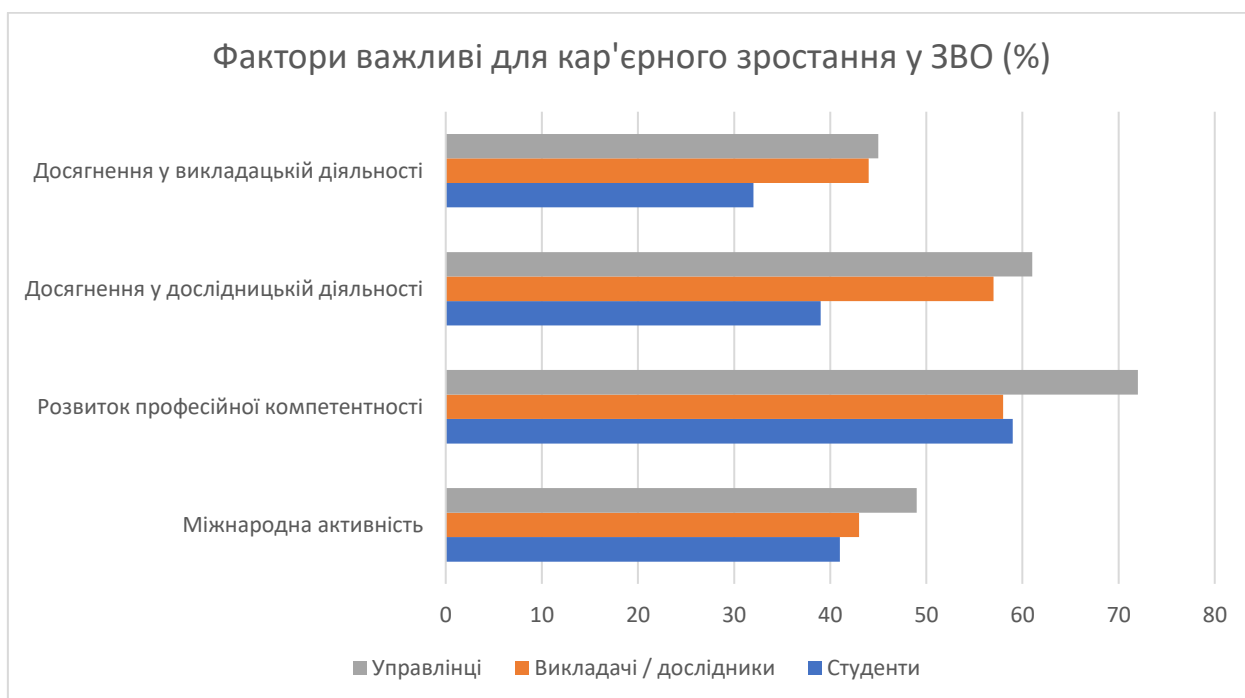
Фактори важливі для кар'єрного зростання	Осіб	%
Досягнення у викладацькій діяльності	101	45
Досягнення у дослідницькій діяльності	135	61
Розвиток професійної компетентності	161	72
Міжнародна активність	110	49

Викладачі / дослідники (633 особи)

Фактори важливі для кар'єрного зростання	Осіб	%
Досягнення у викладацькій діяльності	279	44
Досягнення у дослідницькій діяльності	363	57
Розвиток професійної компетентності	369	58
Міжнародна активність	274	43

Студенти / аспіранти (220 осіб)

Фактори важливі для кар'єрного зростання	Осіб	%
Досягнення у викладацькій діяльності	71	32
Досягнення у дослідницькій діяльності	86	39
Розвиток професійної компетентності	130	59
Міжнародна активність	90	41



Дані опитування показують, що представники всіх трьох груп (управлінці, викладачі / дослідники, студенти / аспіранти) вважають найважливішим фактором для кар'єрного зростання у ЗВО «розвиток професійної компетентності» (72%, 58% та 59% відповідно).

Другим за важливістю для кар'єрного зростання у ЗВО, на думку управлінців і викладачів / дослідників, є фактор «досягнення у дослідницькій діяльності» (61% і 57%), у той час як у студентів на другому місці виявився фактор «міжнародна активність» (41%).

Показово, що всі категорії опитаних досить співмірно оцінили важливість всіх чотирьох запропонованих факторів («досягнення у дослідницькій діяльності», «досягнення у викладацькій

діяльності», «розвиток професійної компетентності», «міжнародна активність»), і різниця, що виявилася між рубіжними факторами, є не критичною (72% та 45% в управлінців; 58% та 43% у викладачів / дослідників; 59% та 32% у студентів / аспірантів).

Поряд із цим відмітимо, що фактор «досягнення у викладацькій діяльності» виявився лише на третьому місці з чотирьох за пріоритетністю у групи «викладачі / дослідники», а дві інші групи – управлінці та студенти – взагалі поставили його на останню позицію.

На наш погляд, це засвідчує відсутність пріоритетності у кадровій політиці у вищій освіті України (на національному та інституційному рівнях) та відповідно відсутність прагнення на рівні ЗВО до забезпечення «цінності якісного викладання» поряд із «цінністю якісної дослідницької діяльності». Збалансованість цих двох вимірів є критично важливою для забезпечення якості вищої освіти.

Для посилення попередньої позиції наголосимо, що «якісне викладання у вищій освіті» є однією з необхідних умов забезпечення «високої якості вищої освіти». Іншими «необхідними умовами», на наш погляд, є «якісні дослідження», «ефективне врядування» та «ефективне фінансування», про них мова буде йти дещо далі у цьому дослідженні.

Завершуючи аналіз даних табл. 3.1, акцентуємо увагу на тому, що значний рівень запиту з боку академічної спільноти ЗВО України щодо розвитку професійної компетентності НПП потребує розбудови та постійного розвитку широкого (за змістом і технологічним виконанням) спектру освітніх послуг, диверсифікації провайдерів цих послуг (від самих університетів до національних інституцій типу Інституту вищої освіти НАПН України, поряд із пропозиціями від експертних та громадських організацій).

Запитання: Які форми професійного розвитку / підвищення кваліфікації НПП реалізуються у Вашому ЗВО?

Табл. (рис.) 3.2. Форми професійного розвитку НПП, які реалізуються у ЗВО

Управлінці (223 особи)

Форми професійного розвитку НПП	Осіб	%
Обов'язкові тренінги / курси для молодих викладачів	80	36
Обов'язкові тренінги / курси для нових викладачів	40	18
Тренінги / курси для розроблення / модернізації навчальних дисциплін	110	49
Наставництво	67	30
Курси на вибір /за потребою	80	36
Тренінги із застосування ІТ у викладанні	100	35
Тренінги для дослідників	37	17
Стажування в Україні (в інших ЗВО, наукових установах, підприємствах тощо)	148	66
Стажування за кордоном (в інших ЗВО, наукових установах, підприємствах тощо)	151	68

Викладачі / дослідники (633 особи)

Форми професійного розвитку НПП	Осіб	%
Обов'язкові тренінги / курси для молодих викладачів	172	27
Обов'язкові тренінги / курси для нових викладачів	87	14
Тренінги / курси для розроблення / модернізації навчальних дисциплін	227	36
Наставництво	146	23
Курси на вибір /за потребою	175	28
Тренінги із застосування ІТ у викладанні	188	30
Тренінги для дослідників	77	12
Стажування в Україні (в інших ЗВО, наукових установах, підприємствах тощо)	426	67
Стажування за кордоном (в інших ЗВО, наукових установах, підприємствах тощо)	337	53



Дані, що представлені вище, дають підстави для наступних висновків.

По-перше, університети України активно використовують досить широкий спектр форм професійного розвитку НПП. Серед «лідерів» у цьому переліку виявилися:

- «стажування в Україні» (66% та 67% відповідно в управлінців та викладачів / дослідників);
- «стажування за кордоном» (68% та 53% відповідно).

При цьому варто уточнити, що терміни та форми стажування не були обумовлені критеріями.

По-друге, досить розповсюдженою формою професійного розвитку НПП є тренінги / курси (від 49% до 17% в управлінців, від 36% до 12% у викладачів). При цьому найпоширенішими є тренінги / курси для розроблення / модернізації навчальних дисциплін (49% та 36% відповідно), найменш поширеними – «тренінги для нових викладачів» та «тренінги для дослідників» (18% та 17% в управлінців, 14% і 12% у викладачів / дослідників). У світлі отриманих результатів, вважаємо за доцільне акцентувати увагу академічної спільноти університетів України на важливості розвитку професійних якостей як молодих викладачів, так і розвитку дослідницької компетентності у всіх НПП, та відповідно необхідності посилити діяльність ЗВО за цими напрямками професійного розвитку НПП.

Результати опитування вказують на те, що майже третина респондентів (управлінці та викладачі / дослідники) засвідчують актуальність технології «наставництво» для професійного розвитку НПП (30% та 23% відповідно). Зазначимо, що ця форма професійного розвитку НПП належить до категорії технологій «peer to peer development», яка останнім часом набуває все більшої популярності.

Як видно з даних опитування, вітчизняні університети досить активно відповідають і на виклик «цифровізація вищої освіти», зокрема через пропозицію «тренінгів із застосування ІТ у викладанні» (35% – за оцінкою управлінців та 30% – за оцінкою викладачів / дослідників). Очевидним також є подальше зростання актуальності цієї форми професійного розвитку НПП, а також змістовне розширення пропозицій, пов'язаних із процесами цифровізації у вищій освіті.

Запитання: Які форми для розвитку викладацької компетентності реалізуються у Вашому ЗВО?

Табл. (рис.) 3.3. Форми розвитку викладацької компетентності, які реалізуються у ЗВО

Управлінці (223 особи)

Форми розвитку викладацької компетентності	Осіб	%
Обов'язкові тренінги / курси для покращення викладання	60	27
Вибіркові тренінги / курси для покращення викладання	95	43
Дослідження з викладання та навчання у вищій освіті	94	42
Визнання / стимулювання кращих викладацьких практик	83	37
Е-портфоліо викладача	26	12
Методологічні семінари	125	56
Зворотній зв'язок з боку колег-викладачів	105	47

Викладачі / дослідники (633 особи)

Розробники проектних заявок	Осіб	%
Обов'язкові тренінги / курси для покращення викладання	124	20
Вибіркові тренінги / курси для покращення викладання	266	43
Дослідження з викладання та навчання у вищій освіті	186	29
Визнання / стимулювання кращих викладацьких практик	147	23
Е-портфоліо викладача	58	9
Методологічні семінари	377	60
Зворотній зв'язок з боку колег-викладачів	266	42



Аналіз отриманих даних щодо форм розвитку викладацької компетентності НПП у ЗВО України дозволяє констатувати, що найпоширенішою залишається досить «традиційна» форма у вигляді методологічних семінарів – її відзначили 56% управлінців та 60% викладачів / дослідників.

До інших популярних форм розвитку викладацької компетентності управлінці віднесли «зворотній зв'язок з боку колег-викладачів» (47%) та «вибіркові тренінги / курси для покращення викладання» (43%). У викладачів / дослідників актуальність цієї пари також була засвідчена, але в іншій послідовності – «вибіркові тренінги / курси для покращення викладання» (43%) та «зворотній зв'язок з боку колег-викладачів» (42%).

Цікавим і важливим для розбудови системи професійного розвитку викладачів виявився той факт, що управлінці досить високо оцінили наявність серед форм розвитку викладацької компетентності позиції «дослідження з викладання та навчання у вищій освіті» (42%), у викладачів / дослідників цей показник виявився значно нижчим (29%).

Досить цінним набутком діючої системи розвитку викладацької компетентності у вітчизняних ЗВО вважаємо суттєвий рівень «визнання / стимулювання кращих викладацьких практик» (37% та 23% відповідно у різних категоріальних групах).

Використання обов'язкових тренінгів / курсів для покращення викладання у ЗВО України зазначила приблизно чверть респондентів (27% управлінців та 20% викладачів / дослідників).

Найменш розповсюдженою виявилася форма «Е-портфоліо викладача», яку зафіксували 12% управлінців та лише 9% викладачів / дослідників.

Зазначені вище факти дозволяють нам зробити висновок про те, що традиційні форми професійного розвитку викладацької компетентності є домінуючими у практиці вітчизняних університетів. Поряд із цим, спектр форм професійного розвитку викладацької компетентності у ЗВО є достатньо широким та наявні всі передумови для впровадження та розвитку інноваційних форм.

Запитання: Які мотиваційні / стимулюючі інструменти використовуються у Вашому ЗВО для професійного розвитку НПП?

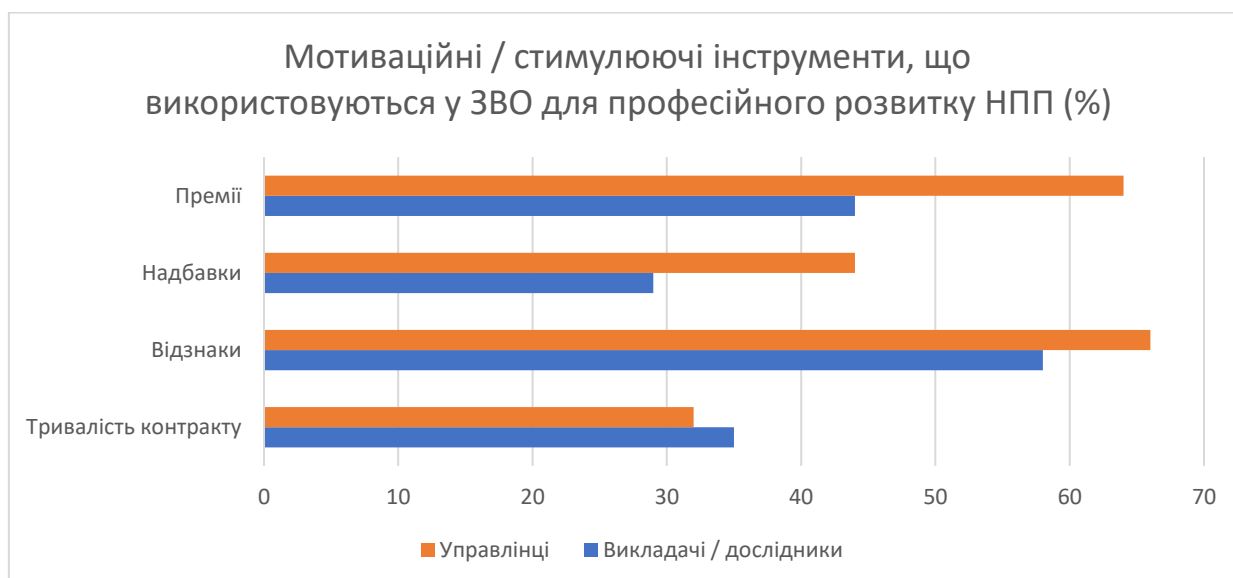
Табл. (рис.) 3.4. Мотиваційні / стимулюючі інструменти, що використовуються у ЗВО для професійного розвитку НПП

Управлінці (223 особи)

<i>Інструменти, що використовуються для мотивування / стимулювання професійного розвитку</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Премії	142	64
Надбавки	99	44
Відзнаки	148	66
Тривалість контракту	71	32

Викладачі / дослідники (633 особи)

<i>Інструменти, що використовуються для мотивування / стимулювання професійного розвитку</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Премії	277	44
Надбавки	184	29
Відзнаки	366	58
Тривалість контракту	221	35



Результати опитування засвідчують, що у ЗВО України для стимулювання професійного розвитку НПП використовуються різні інструменти кадрової та фінансової політики.

Як бачимо із даних, найбільш поширеним інструментом, який використовують у вітчизняних ЗВО для стимулювання професійного розвитку НПП, є відзнаки. На другому місці у переліку таких стимулюючих інструментів посідають «премії», хоча оцінка рівня використання цього інструменту управлінцями та викладачами / дослідниками суттєво відрізняється (64% проти 44%).

Також по-різному оцінюють управлінці та викладачі / дослідники використання у ЗВО такого стимулюючого інструменту як «надбавки» (44% проти 29%).

Щодо використання мотиваційного інструменту «тривалість контракту» позиції управлінців та викладачів / дослідників фактично однакові (32% проти 35%). Останнє дозволяє стверджувати, що цей інструмент у ЗВО використовується недостатньо широко (за винятком тих категорій для яких укладання контракту є обов'язковою умовою відповідно до чинного законодавства). Незначний рівень використання вказаного інструменту, на нашу думку, пов'язаний із відсутністю відповідних професійних стандартів / професійних профілів НПП як рамкових орієнтирів при визначенні / формулюванні умов контракту.

Запитання: Що враховує адміністрація Вашого ЗВО при оцінюванні професійних досягнень НПП?

Табл. (рис.) 3.5. Інформація (дані), які враховує адміністрація ЗВО при оцінюванні професійних досягнень НПП

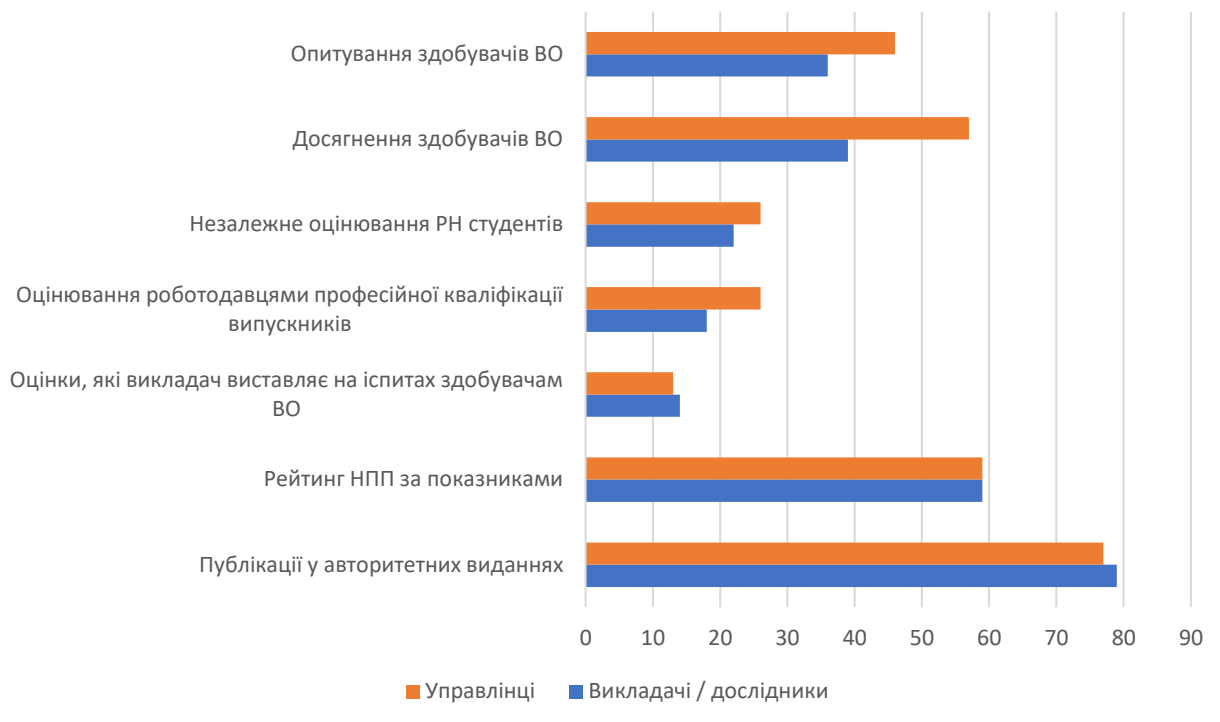
Управлінці (223 особи)

<i>Дані, які враховує адміністрація ЗВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Опитування здобувачів вищої освіти	103	46
Досягнення здобувачів вищої освіти	126	57
Незалежне оцінювання результатів навчання студентів	58	26
Оцінювання роботодавцями професійної кваліфікації / рівня професійної підготовки випускників	59	26
Оцінки, які викладач виставляє на іспитах здобувачам вищої освіти	28	13
Рейтинг НПП за визначеними / узгодженими показниками	132	59
Публікації у авторитетних наукових виданнях (що входять до наукометричних баз)	171	77

Викладачі / дослідники (633 особи)

<i>Дані, які враховує адміністрація ЗВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Опитування здобувачів вищої освіти	230	36
Досягнення здобувачів вищої освіти	249	39
Незалежне оцінювання результатів навчання студентів	142	22
Оцінювання роботодавцями професійної кваліфікації / рівня професійної підготовки випускників	111	18
Оцінки, які викладач виставляє на іспитах здобувачам вищої освіти	88	14
Рейтинг НПП за визначеними / узгодженими показниками	327	59
Публікації у авторитетних наукових виданнях (що входять до наукометричних баз)	499	79

Дані, які враховує адміністрація ЗВО при оцінювання професійних досягнень НПП (%)



Отримані дані демонструють досить суттєве домінування у практиці оцінювання професійних досягнень НПП у ЗВО України досягнень, пов'язаних із дослідницькою діяльністю академічних працівників, а саме домінуючим та значно вищим відносно інших є показник «публікації в авторитетних наукових виданнях» (77% – управлінці ; 79% – викладачі / дослідники).

Другим за пріоритетністю у переліку показників для оцінювання професійних досягнень НПП є «рейтинг НПП» (59%). Очевидним є той факт, що даний показник є більш комплексним і більш збалансованим, оскільки при всіх можливих варіаціях включає у себе як досягнення, пов'язані з дослідницькою діяльністю, так і досягнення у викладацькій діяльності НПП.

Щодо інших запропонованих для опитування показників можемо зазначити, що досить суттєвий вплив на оцінювання «успішності» НПП (та зокрема його викладацької діяльності) мають «досягнення здобувачів вищої освіти» (57% – управлінці ; 39% – викладачі / дослідники) та «опитування здобувачів вищої освіти» (46% – управлінці ; 36% – викладачі / дослідники).

Якщо перший показник – «досягнення здобувачів вищої освіти» – засвідчує по факту «об'єктивний результат» процесу викладання та навчання (тобто, інтегрально відображає як ефективність викладача, так і ефективність здобувача вищої освіти), то другий показник – «опитування здобувачів вищої освіти» – фактично констатує «рівень задоволеності клієнта».

Як бачимо із даних, слабо впливає на оцінювання професійних досягнень НПП показник «оцінки, які викладач виставляє на іспитах здобувачам вищої освіти» (13% – управлінці; 14% – викладачі / дослідники), що можна констатувати як позитивну особливість. Але, на жаль, як негативну характеристику констатуємо незначний вплив на процес оцінювання професійних досягнень НПП показника «оцінювання роботодавцями професійних кваліфікацій / рівня професійної підготовки випускників» (26% – управлінці; 18% – викладачі / дослідники).

У цілому за цим блоком даних констатуємо наявність у практиці вищої освіти України досить широкого спектру показників, за якими ЗВО здійснюють оцінювання професійних досягнень НПП.

Запитання: Які методи для визначення індивідуальних потреб професійного розвитку НПП використовуються у Вашому ЗВО?

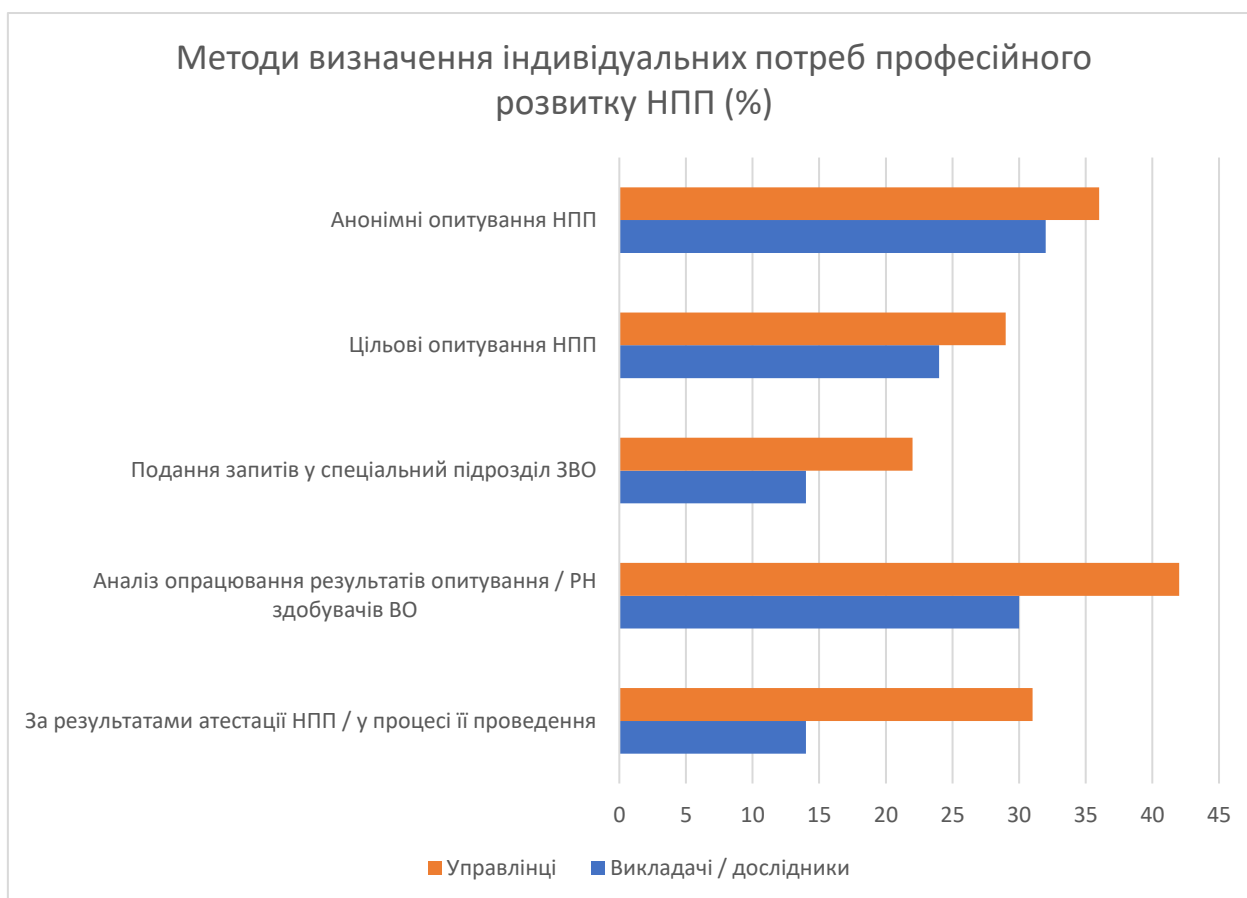
Табл. (рис.) 3.6. Методи визначення індивідуальних потреб професійного розвитку НПП

Управлінці (223 особи)

Методи визначення індивідуальних потреб професійного розвитку НПП	Осіб	%
Анонімні опитування НПП	80	36
Цільові опитування НПП (із зазначенням хто саме та які саме потреби має)	65	29
Подання запитів у спеціальний підрозділ ЗВО (наприклад, центр професійного розвитку)	50	22
Аналіз опрацювання результатів опитування та / або результатів навчання здобувачів вищої освіти	93	42
За результатами атестації НПП та / або у процесі її проведення	70	31

Викладачі / дослідники (633 особи)

Методи визначення індивідуальних потреб професійного розвитку НПП	Осіб	%
Анонімні опитування НПП	205	32
Цільові опитування НПП (із зазначенням хто саме та які саме потреби має)	154	24
Подання запитів у спеціальний підрозділ ЗВО (наприклад, центр професійного розвитку)	87	14
Аналіз опрацювання результатів опитування та / або результатів навчання здобувачів вищої освіти	187	30
За результатами атестації НПП та / або у процесі її проведення	210	33



Очевидним є той факт, що для отримання максимально об'єктивної картини щодо наявних потреб професійного розвитку НПП та у подальшому формування релевантної пропозиції з боку ЗВО щодо задоволення таких потреб адміністрація має використовувати широкий спектр інструментів.

Отримані дані вказують на те, що управлінці оцінюють ефективність процесу оцінювання індивідуальних потреб НПП, який здійснюється у ЗВО України вище, ніж викладачі / дослідники (діапазон 42-22% проти 33-14%).

Також виявилися суттєві розходження у позиціях управлінців та викладачів / дослідників щодо розуміння цінності / впливовості різних методів у процесі оцінювання індивідуальних потреб НПП. А саме управлінці вважають найбільш «впливовим» метод «аналіз опрацювання результатів опитування / результатів навчання здобувачів вищої освіти» (42%), тобто підхід, коли потреби у професійному розвитку НПП визначаються опосередковано на основі аналізу результатів викладацької діяльності.

У свою чергу, викладачі / дослідники акцентують увагу на важливості використання «прямого запиту» та такими методами вбачають «результати атестації НПП та / або у процесі її проведення» (33%) та метод «анонімні опитування НПП» (32%).

Опитування також засвідчило той факт, що у ЗВО України ще слабо використовуються практики, коли для забезпечення ефективного професійного розвитку НПП в університетах функціонують спеціальні підрозділи (типу «центр професійного розвитку», «центр досконалості у навчанні та викладанні» (center of excellence in learning and teaching, CELT)(22% – оцінка управлінців та 14% – за оцінкою викладачів / дослідників), до прямих функцій яких належить і функція вивчення індивідуальних потреб НПП щодо професійного розвитку.