

УДК 378.126

## ПРАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАКОРДОННИХ УНІВЕРСИТЕТАХ

**Жабенко О.В.**

Інститут вищої освіти  
Національної академії педагогічних наук України

Для дослідження теми було обрано дві країни: Республіку Казахстан і Королівство Нідерландів. У статті проаналізовано нормативно-правову базу щодо професійного розвитку науково-педагогічних працівників у Казахстані й Нідерландах. На основі аналізу інформаційних джерел досліджено практики професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів Казахстану і Нідерландів. Виявлено позитивний досвід у практиках професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів Казахстану і Нідерландів, що може бути поширеним на університети України. Окреслено перспективи подальших наукових досліджень у цьому напрямі.

**Ключові слова:** науково-педагогічні працівники, професійний розвиток, професійна компетентність, підвищення рівня професійної компетентності, підвищення кваліфікації, стажування.

**Постановка проблеми.** Інтеграція національної системи освіти до Європейського освітнього простору, а в майбутньому й до Міжнародного (світового) освітнього простору, стане можливою за умови надання закладами вищої освіти України якісної освіти своїм випускникам. Одна із ключових ролей при цьому відводиться науково-педагогічному складу, який у свою чергу має мати високий рівень професійної компетент-

ності, бути висококваліфікованим і конкурентоспроможним у середовищі науково-педагогічних працівників як Європейського освітнього простору так і Міжнародного (світового) освітнього простору. Високий рівень компетентності і конкурентоздатності науково-педагогічного персоналу досягається шляхом підготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації, стажування та інших форм професійного розвитку. Тому аналіз прак-

тики професійного розвитку науково-педагогічних працівників у закордонних університетах є актуальним і необхідним для визначення шляхів подальшого розвитку системи післядипломної педагогічної освіти в Україні.

Для нашого дослідження цікавим буде досвід Республіки Казахстан (колишньої союзної республіки, в якій, як і в Україні, система професійного розвитку науково-педагогічних працівників сформувалась у межах єдиної держави) та Королівства Нідерландів (більшість дослідницьких університетів цієї країни входять до числа найбільш рейтингових університетів світу).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемі підвищення рівня професійної компетентності викладачів закладів освіти приділяли увагу багато вчених: Дрожик Л.В. обґрунтувала теоретичні підходи та аналізувала практичний досвід використання технології розвитку критичного мислення в системі підвищення кваліфікації викладачів [4]; Заяць Л.І. порівнювала міжнародну академічну мобільність науково-педагогічних кадрів у Нідерландах і Україні [5]; Радкевич О. аналізував питання професійного розвитку викладачів і тренерів закладів професійної освіти в країнах ЄС [16]; Балакаева Г.Т., Токмагамбетов А.Ш., Зейнолла С.Ж. аналізували результати навчання викладачів закладів вищої освіти Казахстану за програмами підвищення кваліфікації ФАТ «Національний центр підвищення кваліфікації «Өрлеу» [2]; N. DuGă та E. Rafailă акцентували увагу на важливості навчання протягом життя для професійного розвитку викладачів університету [23]; Biasutti M., Makrakis V., Concina E., Frate S. аналізували дані фокус-групи дослідницької оцінки професійного розвитку професорів університету за результатом переорієнтації і перегляду навчальних програм університету для забезпечення сталого розвитку у межах міжнародного проекту Tempus [19]; Bilbao N.G., Fraile C.L. [20] розглядали наставництво як один із основних видів професійного розвитку викладачів на факультетах University of the Basque Country.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття.** Аналіз наукових праць свідчить, що незважаючи на значну увагу науковців до проблеми професійного розвитку науково-педагогічних працівників поза їх увагою залишилися питання практичного професійного розвитку науково-педагогічних працівників в університетах Республіки Казахстан і Королівства Нідерландів.

**Мета статті:** проаналізувати практику професійного розвитку науково-педагогічних працівників в університетах зарубіжних країн, таких як Республіка Казахстан і Королівство Нідерландів та на цій основі виявити позитивний досвід, що може бути поширеним на заклади вищої освіти України.

**Основні завдання статті:** проаналізувати нормативно-правову базу зарубіжних країн та правові акти їх університетів із питань професійного розвитку науково-педагогічних працівників; виявити позитивний досвід професійного розвитку науково-педагогічних працівників в університетах зарубіжних країн.

**Виклад основного матеріалу.** Професійний розвиток науково-педагогічного працівника пе-

редбачає професійну діяльність, постійне підвищення кваліфікації (курси, стажування), обмін досвідом, самоосвіту тощо. По великому рахунку професійний розвиток тісно пов'язаний із неперервною освітою (навчання без тривалих перерв). Університети реалізують три можливі вектори (моделі) освітньої траєкторії: удосконалення професійної кваліфікації у межах наявного формального освітнього рівня; освоєння нових ступенів і рівнів освіти у межах наявної спеціальності; можливість зміни профілю і напряму професійної освіти [9, с. 27].

У Республіці Казахстан початкова підготовка науково-педагогічного персоналу здійснюється у магістратурах і докторантурах університетів (післявузівська освіта), що мають відповідну ліцензію, а також у закордонних університетах. Магістратура і докторантура відповідає відповідно сьомому і восьмому рівням Національної рамки кваліфікацій [8], яка складається із восьми кваліфікаційних рівнів та у повній мірі відповідає Європейській рамці кваліфікацій та рівням освіти, що визначені у законі Республіки Казахстан «Про освіту» [10].

Освітні програми післявузівської освіти (магістратури, докторантури) за спрямуванням є двох видів: профільні та науково-педагогічні. У закладах вищої освіти мають право працювати на посадах науково-педагогічних працівників випускники магістратури або докторантури, які навчались за програмами науково-педагогічного спрямування (за такими програмами тривалість навчання у магістратурі складає 2 роки, у докторантурі PhD – 3 роки (не менше 60 кредитів) [10]. Випускники профільних програм післявузівської освіти також мають право здійснювати викладацьку діяльність у закладах вищої освіти, але для цього їм необхідно пройти обов'язкове додаткове навчання (12-20 кредитів) із блоку психолого-педагогічних дисциплін та педагогічної практики [12, с. 21].

Стандартними професійними обов'язками науково-педагогічних працівників університетів Казахстану є: освітня діяльність; формування навчально-методичного забезпечення; науково-дослідницька діяльність; виховна робота.

Відповідно до закону «Про освіту» науково-педагогічні працівники Казахстану мають право на: підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років тривалістю не більше чотирьох місяців; творчу відпустку для заняття науковою діяльністю із збереженням педагогічного стажу [10]. Вони зобов'язані: мати відповідні теоретичні і практичні знання і навички викладання у сфері своєї професійної компетенції; надавати якісні освітні послуги, відповідно до державних загальнообов'язкових стандартів освіти; постійно удосконалювати свою професійну майстерність, інтелектуальний, творчий, загальнонауковий рівень; проходити атестацію не рідше одного разу на п'ять років [10].

Законом «Про освіту» передбачено наявність освітніх програм додаткової освіти, де науково-педагогічні працівники можуть підвищувати свою компетентність [10]:

– програми підвищення кваліфікації і підготовки спеціалістів (спрямовані на розвиток професійних компетентностей). Програми ре-

алізуються в організаціях освіти, наукових організаціях, інститутах підвищення кваліфікації та при проходженні стажування по міжнародній stipendії «Болашак»;

– постдокторські програми (спрямовані на поглиблення наукових знань, вирішення наукових і прикладних завдань зі спеціалізованої теми під керівництвом провідного вченого) програми реалізуються у закладах вищої освіти (організаціях вищої і (або) післявузівської освіти), що мають наукові школи і здійснюють наукові дослідження із напрямів підготовки кадрів за рахунок коштів фізичних і (або) юридичних осіб.

У Королівстві Нідерландів відповідно до статей 9.19, 11.9 Закону про вищу освіту та наукові дослідження («Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek») основними обов'язками науково-педагогічних працівників є викладання та дослідження. На науково-педагогічних працівників покладається відповідальність за розробку своєї дисципліни та її змістове наповнення відповідно до визначених виконавчою радою університету вимог до викладання та оцінювання. Для того, щоб мати можливість зайняти посаду науково-педагогічного працівника особа, відповідно до Закону про вищу освіту та наукові дослідження, має здобути магістерський або докторський ступінь у одному із дослідницьких університетів Нідерландів [35].

У Республіці Казахстан політика підготовки фахівців на магістерському (докторському) рівнях та підвищення їх кваліфікації визначається і регулюється 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 кордоном [3] відповідно до Галузевої рамки кваліфікації сфери освіти [13]. 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) [12, с. 23, 28].

Аналіз [3; 6; 12, с. 23] дозволяє виявити тенденції: запровадження щорічного підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників як у країні так і за кордоном; збільшення частки осіб, що здобувають освіту за програмами докторантури PhD за державним замовленням та науково-педагогічних працівників, які щорічно проходять підвищення кваліфікації в університетах, наукових установах, інститутах підвищення кваліфікації, на виробництві тощо; зростання кількості напрямів і спеціалізацій курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

Із 1993 року запроваджено міжнародну stipendію Президента Республіки Казахстан «Болашак» у межах якої громадяни країни (у тому

числі й науково-педагогічні працівники) мають змогу здобувати «післявузівську» освіту за очною формою та проводити наукове стажування в провідних зарубіжних університетах (на 2018 рік для академічного навчання це 83 провідні університети Європи, Північної Америки, Південно-Східної Азії й Австралії [17]). Термін навчання чи стажування складає від одного семестра до одного академічного року [3].

Планування, координація та реалізація професійного розвитку науково-педагогічних працівників у Нідерландах на відміну від Казахстану є прерогативою університетів, немає ніяких затверджених державою програм чи стандартів щодо цього. Професійний розвиток здійснюється шляхом реалізації різноманітних курсів в університетах, спрямованих на різні складові професійної діяльності викладача. Наприклад, в Університеті Гронінгена (University of Groningen) пропонуються 34 курси, а в Університеті Вагінгена (Wageningen University and Research) понад 50 курсів для професійного розвитку викладацького персоналу від початкового до вищого рівня [22; 24].

Слід зауважити, що перш ніж запропонувати перелік навчальних курсів для викладачів, йде робота із визначення того, що саме необхідно викладачам університету для збагачення форм і методів їх професійної діяльності. В Університеті Гронінгена для цього щорічно проводяться три сесії фокус групи щодо тематики, стимулювання, методів та ресурсів для професійного розвитку із урахуванням пропозицій викладачів університету [33].

Університетами також реалізується практика формування професійних навчальних спільнот викладачів (Professional Learning Communities) на загальноуніверситетському рівні або на рівні факультетів [27, с. 18].

В університетах Нідерландів професійний розвиток науково-педагогічних працівників із 2008 року здійснюється на основі Університетської кваліфікаційної кваліфікації (University Teaching Qualification (UTQ)), як складової освітньої та кадрової політики університетів. На даний час більше 60% науково-педагогічних працівників університетів Нідерландів сертифікована за UTQ [27, с. 9, 11].

Взаємне визнання університетами UTQ сприяє: підвищенню уваги до якості підготовки викладачів та викладання у зв'язках вищої освіти; постійному розвитку професорсько-викладацького складу; об'єктивнішому обліку «якості персоналу» та «політики людських ресурсів» з огляду на акредитацію програми NVAO (Accreditation Organisation of the Netherlands and Flanders) (Акредитаційна організація Нідерландів та Фландрії); визначенню рівня компетентності науково-педагогічних працівників; усуненню обмежень міжвузівської мобільності серед викладачів [27, с. 13].

Одержання сертифіката UTQ для науково-педагогічного працівника університету в Нідерландах (частина професіоналізації викладачів) не є обов'язком, проте, це є визнання рівня його кваліфікації не лише у своєму закладі вищої освіти, а й іншими університетами країни і близького зарубіжжя (Королівство Бельгія) 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) [34]. Програма включає лекції, семінари та тренувальні заняття (можливе поєднання онлайн навчання і самоосвіти) [27, с. 17-18].

Однією із основних умов участі науково-педагогічних працівників у програмі UTQ є наявність широкого спектру викладацьких функціональних обов'язків. Викладачі із обмеженими викладацькими обов'язками (докторанти, дослідники постдокторських програм, викладачі «погодинники» не завжди можуть одержати сертифікат UTQ, адже їм не вистачає практичного досвіду викладання [27, с. 20]. Для надання докторантам можливості брати участь у програмі UTQ й одержати сертифікат UTQ в Університеті Гронінгена пропонується пройти 70-ти годинний курс «Універстетські викладацькі навички» («University Teaching Skills») [34], в Університеті Неймергена (Radboud University Nijmegen) – базовий курс «Освіта в двох словах» («Education in a nutshell») [27, с. 21].

Науково-педагогічні працівники, які мають педагогічний досвід понад п'ять років, можуть обмежитися формуванням портфолію (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, Університет Тілбурга (Tilburg University (TiU)) пропонує досвідченим викладачам інтенсивну дводенну програму підготовки портфолію UTQ (Intensive Portfolio Program (IPP)), за результатом проходження якої викладач може самостійно підготувати портфолію [27, с. 17-18].

Після одержання сертифікату UTQ професійний розвиток науково-педагогічних працівників не завершується. Його продовженням є проходження викладачами різноманітних програм на зразок «Advanced UTQ» або «The Leadership in Education Course» тощо. У більшості університетів запроваджено для цього програми «Вища (старша) викладацька кваліфікація «Senior Teaching Qualification» (STQ) (кваліфікація STQ призначена для викладачів, які «хочуть брати участь у розробці та модернізації освітньої політики університету» [32] та є «доказом, що викладач володіє не лише значними освітньо-дидактичними навичками, а й спроможний реалізувати освітні інновації й координувати освітню діяльність» через дослідження [29]. 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 дванадцять місяців [25] (90 годин (програма – 40 годин, зворот-

ній зв'язок – 15 годин; підготовка – 35 годин). Це не включає час, витрачений на роботу над проектом STQ [28]), 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 навчання [25].

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 викладачі виконують 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 портфолію. По завершенні курсу, за умови виконання визначених кваліфікаційних вимог, викладачі одержують сертифікати STQ [30].

Слід зауважити, що одержання кваліфікації STQ є як показником професійного розвитку НПП, так і можливістю більш повної професійної реалізації викладача. У Роттердамському Університеті Еразма (Erasmus University Rotterdam) отримання сертифікату STQ є одним із критеріїв для зайняття посади доцента (Associate Professor) [30]. У Вільному університеті Амстердама (VU Amsterdam) 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 (директор з освіти (Director of Education), директор 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) [25].

Якість програм UTQ та STQ оцінюється як відповідними структурами університетів (наприклад, в Делфтському технічному університеті (Delft University of Technology) – це наглядовий комітет (Supervisory Committee), в Університеті Гронінгена – комітет викладацької професіоналізації (lecturer professionalisation committee), в Маастрихтському університеті (Maastricht University) – центр розвитку персоналу (Staff Development Centre)), так і викладачами, які їх закінчили (зворотній зв'язок), для подальшого їх удосконалення. Планується покращити зовнішній контроль якості UTQ і STQ через розробку національної системи контролю якості UTQ і STQ [27, с. 19].

На університетські структури 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

процесу професіоналізації (наприклад, через оцінювання портфоліо науково-педагогічних працівників на основі визначеного на рік зразка тощо) [27, с. 19], 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 університеті [21].

Важливою складовою професійного розвитку науково-педагогічних працівників обох країн є наукова діяльність (підготовка публікацій, участь у роботі наукових проєктів, участь у науково-практичних конференціях різного рівня, семінарах тощо).

У Казахстані професійний розвиток науково-педагогічних працівників також стимулюється матеріально. Розмір їх заробітної плати залежить від навантаження, стажу науково-педагогічної роботи, рівня освіти, наявності кваліфікаційної категорії тощо. Обов'язковою є доплата за науковий ступінь. На рівні університетів НПП можуть одержувати; додаткові кошти на науково-дослідницьку діяльність, на участь у конференціях та інших наукових заходах; надбавки до оплати праці відповідно до їх академічного рейтингу. У рейтингу враховується як викладацька, так і науково-дослідницька діяльність (публікації, участь у конференціях, семінарах, керівництво науково-дослідницькою діяльністю студентів тощо) [12, с. 22].

Професіоналізація викладача, як частина політики університетів Нідерландів з управління персоналом, обов'язково має враховувати рівень освіти свого академічного персоналу. Стимулами для підвищення рівня своєї кваліфікації є: премії за навчання; виділення часу для навчання співробітників; підтримка викладачів, які навчаються, через надання сертифікатів (UTQ та STQ); фінансові стимули для навчання викладачів [27, с. 19].

Своєрідним стимулом до професійного розвитку в Казахстані є щорічне проведення загальнодержавного конкурсу «Кращий викладач закладу вищої освіти». Переможцю конкурсу надається державний грант у розмірі 2000-кратного місячного розрахункового показника [7], що складає на 2018 рік 4810000 тенге (понад 13000 \$).

У Нідерландах також існують конкурси на визначення кращого викладача, проте, на відміну від Казахстану, кращого викладача обирають на рівні університету. Наприклад, в Університеті Вагенінгена щороку Університетський фонд (University Fund) організовує номінування на премію «Викладач року». Студенти голосують за трьох своїх улюблених викладачів через систему WebElect, яка також використовується для проведення інших виборів в університеті. Для виборів складається список із 250 викладачів, котрі у попередньому навчальному році одержали високі оцінки за свої навчальні курси. Студентське журі проводить співбесіду із викладачами, які за результатами голосування зайняли перші 15 місць. Під час співбесіди обговорюються підходи викладача до освіти, а критеріями оцінювання викладачів є викладацькі якості, дидактичні методи, рівень знань викладачів, їх участь в освітніх інноваціях, виконання загальних обов'язків

із навчання студентів. За результатом співбесіди журі оголошує трьох переможців, які отримують грошову нагороду [31]. В Амстердамському університеті (University of Amsterdam) кращих викладачів Студентська рада і Студентський союз нагороджують премією «Викладач року (Lecturer of the Year)». Переможцю конкурсу оголошується під час офіційного початку навчального року. Протягом навчального року «Викладач року» виконує роль «посла (ambassador)» хорошого викладання і навчання в університеті» [26].

У Казахстані ще одним із видів мотивації науково-педагогічного персоналу до постійного професійного розвитку є атестація (проводиться відповідно до [11]), що разом із обранням за конкурсом є однією із форм встановлення та підтвердження відповідності рівня кваліфікації НПП кваліфікаційним вимогам до посади. Реалізація такого «подвійного» контролю за компетентністю викладачів пояснюється інтеграцією вищої освіти Казахстану до міжнародного освітнього простору і, відповідно, необхідністю забезпечення високої якості навчального процесу у закладах вищої освіти.

Під час атестації розглядаються матеріали про навчальні, навчально-методичні, наукові, дослідницькі, професійні досягнення викладача, а також показники із його організаційної і виховної діяльності (результати тестування науково-педагогічних працівників щодо їх знання освітнього законодавства РК, основ психології і педагогіки вищої освіти, предметної галузі [9, с. 13]; інформація про наукові публікації, авторські розробки, публікації викладача у засобах масової інформації; результати незалежного анкетування студентів (слухачів) (анкета «Викладач очима студента (слухача)») за два останні семестри; відомості про проходження курсів підвищення кваліфікації за заявленою спеціальністю за останні п'ять років [14; 15]; проведення «відкритих» занять зі своєї дисципліни, які обов'язково відвідують незалежні експерти зі складу професійно-викладацького складу і співробітників університету [15]). Основним критерієм оцінки при атестації є здатність співробітника виконувати свої посадові обов'язки [1, с. 5].

За результатами атестації атестаційна комісія може рекомендувати науково-педагогічному працівнику: покращити професійну діяльність; підвищити кваліфікацію або одержати відповідну освіту; перевести його на вищу або нижчу посаду відповідно до вимог Типових кваліфікаційних характеристик посад педагогічних працівників і прирівняних до них осіб; зняти стимулюючі і персональні надбавки до заробітної плати на певний період; розірвати трудовий договір [1, с. 10-11].

В університетах Нідерландів велике значення приділяється оцінюванню академічного персоналу щодо виконання ними викладацьких обов'язків в основі якого лежить прагнення формування викладацької культури, в якій викладання вважається не менш важливим, ніж дослідницька діяльність. Заходи, спрямовані на професійний розвиток науково-педагогічних працівників, включають: тренінг на робочому місці; обмін відгуками, знаннями та досвідом між колегами; вивчення власної педагогічної практики; проведення курсів із конкретних аспектів педагогічної діяль-

ності (наприклад, освітні інновації тощо); програми STQ та освітнього лідерства [27, с. 20]. Наприклад, в Утрехтському університеті (Utrecht University) діє Академія викладання, у якій викладачі університету проводять зустрічі для обміну досвідом, знаннями, ідеями, спільної розробки освітніх проектів. А у Відкритому університеті (Open University) запроваджено систему постійної освіти (професіоналізації), обов'язкової для всіх викладачів сертифікованих за UTQ. Для цього їм відводиться 40 годин на рік [27, с. 22].

Також існує практика оцінювання діяльності персоналу, їх компетентності та відповідності займаній посаді. У Маастрихтському університеті – 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 інструкції [18].

**Висновки і перспективи.** Університети Республіки Казахстан і Королівства Нідерландів забезпечують професійний розвиток своїх науково-педагогічних працівників.

За результатами дослідження можна виділити наступний позитивний досвід практик професійного розвитку науково-педагогічних працівників в Республіці Казахстан і Королівстві Нідерландів, який можна запровадити в Україні:

– запровадження міжнародної стипендії, що дозволяла б науково-педагогічним працівникам здобувати післядипломну освіту за очною фор-

мою та проводити наукове стажування в провідних зарубіжних університетах;

– реалізація принципу інтернаціоналізації у професійному розвитку науково-педагогічних працівників шляхом виділення державних субсидій слабким у фінансовому відношенні університетам для запрошення університетами країни найвидатніших експертів у своїх галузях для проведення лекцій, консультацій та спільних науково-дослідних робіт;

– проведення періодичної атестації науково-педагогічних працівників, як однієї із форм встановлення та підтвердження відповідності рівня кваліфікації (компетентності) кваліфікаційним вимогам до посади;

– розробка стандарту професійного розвитку науково-педагогічних працівників та профілів посад науково-педагогічних працівників, що включали б перелік загальних компетентностей, необхідних для зайняття посад в університеті;

– виокремлення в університетах структурного підрозділу, основним завданням якого буде організація та керівництво розвитком у науково-педагогічних працівників загальних компетентностей відповідно до стандарту професійного розвитку та профілів посад;

– запровадження на університетському рівні обрання студентами науково-педагогічних працівників на номінацію «Викладач року», що поряд із системою рейтингу викладачів дозволить об'єктивніше оцінювати професіоналізм науково-педагогічних працівників.

Подальшими напрямками досліджень є: виявлення освітніх потреб науково-педагогічних працівників; визначення критеріїв і показників професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

## Список літератури:

1. Аттестация профессорско-преподавательского состава. П 132.078-2015 : положение РГП «Костанайский государственный университет имени А. Байтурсынова», утверждено ученым советом от 27.11.2015, протокол № 16. Костанай, 2015. 20 с. URL: [http://ksu.edu.kz/files/Odo/p\\_attestaciya\\_pps.doc](http://ksu.edu.kz/files/Odo/p_attestaciya_pps.doc).
2. Балакаева Г.Т., Токмагамбетов А.Ш., Зейнолла С.Ж. Оценка результатов обучения преподавателей вузов Казахстана по программам повышения квалификации ФАО НЦПК «Өрлеу» РИПК СО. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-rezultatov-obucheniya-prepodavateley-vuzov-kazahstana-programmam-povysheniya-kvalifikatsii-fao-ntspk-rleu-ripk-so>.
3. 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](http://tempuskaz.belight.net/files/pr_development_ru.doc).
4. Дрожик Л.В. Використання технології розвитку критичного мислення в системі підвищення кваліфікації викладачів // Збірник наукових праць «Педагогічні науки». Херсон, 2018. Вип. LXXXII. Т. 1. С. 227–230. URL: [http://ps.stateuniversity.ks.ua/file/issue\\_82/part\\_1/issue\\_82\\_1.pdf](http://ps.stateuniversity.ks.ua/file/issue_82/part_1/issue_82_1.pdf).
5. Заяць Л.І. Порівняльний аналіз університетської освіти в Україні та Нідерландах у контексті Болонських угод // Освітологічний дискурс. 2014. № 3(7). С. 82–94. URL: <http://oaji.net/articles/2016/2923-1457599461.pdf>.
6. Институт повышения квалификации / КазНУ имени аль-Фараби. URL: <http://www.kaznu.kz/ru/15224/page>.
7. МРП, МЗП на 2018 год в Казахстане / сайт «Все для бухгалтера». URL: <https://uchet.kz/week/mrp-mzpa-2018-god-v-kazahstane/>.
8. Национальная рамка квалификаций, утверждена совместным приказом МТСЗН РК от 24.09.2012 № 373-ө-м и МОН РК от 28.09.2012 № 444, зарегистрированным в Минюсте РК 19.10.2012 № 8022. URL: [https://www.ektu.kz/MONRK/Nat\\_RK.pdf](https://www.ektu.kz/MONRK/Nat_RK.pdf).
9. Новые подходы к организации аттестации педагогических кадров : методические рекомендации / Национальная академия образования имени И. Алтынсарна. Астана, 2014. 65 с. URL: <http://bilim.astana.kz/wp-content/uploads/2016/06/NOVIYE-PODHODYI-K-ORGANIZATSII-ATTESTATSII.pdf>.
10. Об образовании : Закон Республики Казахстан от 27.07.2007 № 319-III. URL: [https://tengrinews.kz/zakon/parlament\\_respubliki\\_kazahstan/obpazovanie/id-Z070000319/#z657](https://tengrinews.kz/zakon/parlament_respubliki_kazahstan/obpazovanie/id-Z070000319/#z657).
11. Об утверждении Правил и условий проведения аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях образования, реализующих общеобразовательные учебные программы дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего и общего среднего образования, образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, дополнитель-

- ного образования и специальные учебные программы, и иных гражданских служащих в области образования и науки : приказ МОН РК от 27.01.2016 № 83, зарегистрирован в Минюсте РК 29.02.2016 № 13317. URL: [https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo\\_respubliki\\_kazah-stan\\_premier\\_ministr\\_rk/obpazovanie/id-V1600013317/](https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazah-stan_premier_ministr_rk/obpazovanie/id-V1600013317/).
12. Обзор системы высшего образования. Казахстан. 2017. 36 с. URL: <http://www.erasmusplus.kz/attachments/article/162/Высшее-образование-в-Казахстане.pdf>.
  13. 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](http://atameken.kz/uploads/content/files/ОРК_Образование.pdf).
  14. Положение об аттестации профессорско-преподавательского состава, утверждено решением Ученого совета Акционерного общества «Университет Нархоз», протокол от 25.04.2017 № 9. Алматы, 2017. 13 с. URL: [http://portal.narhoz.kz/images/original\\_img/592506505d48b.pdf](http://portal.narhoz.kz/images/original_img/592506505d48b.pdf).
  15. Положение об аттестации профессорско-преподавательского состава Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева, утверждено ученым советом ЕНУ им Л.Н. Гумилева, протокол от 06.12.2011 № 4. Астана, 2011. 10 с. URL: <http://www.enu.kz/downloads/polojenie-po-attestacii-pps-rus.pdf?nydqeiqqnhmydnzr>.
  16. Радкевич О. Професійний розвиток викладачів і тренерів закладів професійної освіти в країнах Європейського Союзу // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. 2017. № 13. С. 130–139. URL: [http://lib.iitta.gov.ua/710135/1/Радкевич\\_О.П.\\_Професійний\\_розвиток\\_викладачів\\_і\\_тренерів\\_закладів\\_професійної\\_освіти\\_в\\_країнах\\_Європейського\\_Союзу.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/710135/1/Радкевич_О.П._Професійний_розвиток_викладачів_і_тренерів_закладів_професійної_освіти_в_країнах_Європейського_Союзу.pdf).
  17. Список ведущих зарубежных высших учебных заведений, зарубежных организаций, рекомендуемых для обучения, прохождения языковых курсов победителями конкурса на присуждение международной стипендии «Болашак» на 2018 год : приложение к приказу МОН РК от 27.02.2018 № 73 / сайт «Болашак. Международная стипендия Президента Республики Казахстан». URL: <https://www.bolashak.gov.kz/ru/pretendentu/perechni/spisok-rekomenduemykh-vuzov.html>.
  18. Assessment / Maastricht University. URL: <https://www.maastrichtuniversity.nl/support/um-employees/you-and-your-work/personal-development/assessment>.
  19. Biasutti M., Makrakis V., Concina E., Frate S. Professional development of university teachers: An experience in an international project. URL: <http://ojs.pensamultimedia.it/index.php/sird/article/view/2258>.
  20. Bilbao N.G., Fraile C.L. The Mentoring in Professional Development of University Teachers // International Scholarly and Scientific Research & Innovation. 2017. Vol. 11. № 3. P. 609-613. URL: <https://waset.org/Publications/the-mentoring-in-professional-development-of-university-teachers-/10006629>.
  21. 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>.
  22. 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>.
  23. DuGă N., Rafailă E. Importance of the lifelong learning for professional development of university teachers – needs and practical implications // Procedia – Social and Behavioral Sciences. 2014. № 127. С. 801-806. URL: [https://www.researchgate.net/publication/273850295\\_Importance\\_of\\_the\\_Lifelong\\_Learning\\_for\\_Professional\\_Development\\_of\\_University\\_Teachers\\_-\\_Needs\\_and\\_Practical\\_Implications](https://www.researchgate.net/publication/273850295_Importance_of_the_Lifelong_Learning_for_Professional_Development_of_University_Teachers_-_Needs_and_Practical_Implications).
  24. Educational Staff Development – Wageningen UR / Wageningen University and Research. URL: <https://esd.crs.wur.nl>.
  25. 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>.
  26. 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>.
  27. Professionalisation of university lecturers. The UTQ and beyond / VSNU. May 2018. 32 p. URL: [http://www.vsnunl/files/documenten/Professionalisation\\_of\\_university\\_lecturers.pdf](http://www.vsnunl/files/documenten/Professionalisation_of_university_lecturers.pdf).
  28. 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/>.
  29. Senior Teaching Qualification (SKO) / Leiden University. URL: <https://www.staff.universiteitleiden.nl/human-resources/mobility-and-career-guidance/teacher-professionalisation/senior-teaching-qualification>.
  30. Senior University Teaching Qualification (SKQ) / Risbo: Research-Training-Consultancy. URL: [https://www.risbo.nl/uk/r\\_expertise.php?a=13/](https://www.risbo.nl/uk/r_expertise.php?a=13/).
  31. 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>.
  32. Teacher professionalisation / Leiden University. URL: <https://www.staff.universiteitleiden.nl/human-resources/mobility-and-career-guidance/teacher-professionalisation/teacher-professionalisation>.
  33. UG Newsletter: Continuing Professional Development / University of Groningen. URL: <https://mailchi.mp/2e018afeeedf/newsletter-continuing-professional-development-university-teachers>.
  34. University Teaching Qualification (UTQ). URL: <https://www.rug.nl/society-business/centre-for-information-technology/education/teacher-development/basic-courses/bko-utq?lang=en>.
  35. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek : Wet van 8 oktober 1992. URL: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005682/2018-09-19>.

**Жабенко А.В.**

Институт высшего образования  
Национальной академии педагогических наук Украины

## **ПРАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ЗАРУБЕЖНЫХ УНИВЕРСИТЕТАХ**

### **Аннотация**

Для исследования темы были избраны две страны: Республика Казах-стан и Королевство Нидерландов. В статье проанализирована нормативно-правовая база, регулирующая профессиональное развитие научно-педагогических работников в Казахстане и Нидерландах. На основе анализа информационных источников исследовано практики профессионального развития научно-педагогических работников университетов Казахстана и Нидерландов. Выявлен позитивный опыт в практиках профессионального развития научно-педагогических работников университетов Казахстана и Нидерландов, который может быть реализован в университетах Украины. Определены перспективы дальнейших научных исследований в этом направлении.

**Ключевые слова:** научно-педагогические работники, профессиональное развитие, профессиональная компетентность, повышение уровня профессиональной компетентности, повышение квалификации, стажировка.

**Zhabenko O.V.**

Institute of Higher Education  
National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

## **PRACTICE OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL EMPLOYEES IN FOREIGN UNIVERSITIES**

### **Summary**

Two countries were chosen for research the topic: the Republic of Kazakhstan and the Kingdom of the Netherlands. In the article the regulatory framework about professional development of scientific-pedagogical employees in Kazakhstan and the Netherlands was analyzed. Based on the analysis of information sources, the practice of professional development of their scientific-pedagogical employees of universities of Kazakhstan and the Netherlands has been studied. It was revealed the positive experience in the practices of professional development of scientific-pedagogical employees of the universities of Kazakhstan and the Netherlands, which can be realized in the universities of Ukraine. Prospects for further scientific research in this direction have been determined.

**Keywords:** scientific-pedagogical employees, professional development, professional competence, raising the level of professional competence, raising of the qualification, work on probation.