

УДК 378.126

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: БАЧЕННЯ ПЕРСПЕКТИВИ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ)

Жабенко О.В.Інститут вищої освіти
Національної академії педагогічних наук України

У статті проаналізовано результати опитування науково-педагогічних працівників університетів України щодо практики та перспектив їх професійного розвитку. З'ясовано форми і види професійного розвитку, найбільш прийнятні для науково-дослідних працівників. Встановлено переважаючі джерела фінансування професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Виявлено невідповідність результатів професійного розвитку науково-педагогічних працівників із їх очікуваннями. Запропоновано напрями удосконалення професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів. Визначено 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 та її актуальність. Сучасна якісна освіта, у тому числі й вища, є необхідною умовою розвитку суспільства, формування життєвих орієнтирів особистості. Якісну вищу освіту можуть забезпечити науково-педагогічні працівники із високим рівнем фахової кваліфікації. У «Національній стратегії розвитку освіти на період до 2021 року» акцентується увага, що в сучасних умовах науково-педагогічних працівників слід готувати до вимог інформаційного суспільства та змін, що відбуваються як у соціально-економічній та і в інших сферах суспільного життя [3]. Тому професійний розвиток науково-педагогічних працівників є одним із пріоритетів у реалізації державної освітньої політики в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Учені приділяли увагу проблемі професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти: Борова Т. аналізувала результат формування та розвитку професійної діяльності науково-педагогічних працівників – систему професійних компетентностей НПП [1]; О. Бульвінська О. на основі опрацювання результатів опитування науково-педагогічних працівників університетів України обґрунтовує пропозицію розвивати види професійного зростання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти за рахунок акредитованих освітніх програм у закладах освіти або наукових інституціях, та використовувати навчальні онлайн-форми не тільки українського, а й європейського та світового Інтернет-простору [2]; Толочко С. і Рідей Н. акцентували увагу на базових знаннях, уміннях, що входять до структури науково-методичної компетентності науково-педагогічних працівників [10]; Цветкова Г. розкривала зміст, специфіку, етапи, структуру професійного самовдосконалення викладачів вищих навчальних закладів [12].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. Аналіз наукових праць свідчить, що питанням професійного розвитку (підвищенню рівня компетентності) приділялася значна увага науковців. Проте поза їх увагою залишилися питання практики професійного розвитку (підвищення

кваліфікації, стажування) науково-педагогічних працівників в університетах України.

Мета статті: на основі аналізу результатів опитування науково-педагогічних працівників університетів України виявити стан їх професійного розвитку та запропонувати напрями удосконалення професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів.

Основні завдання статті: проаналізувати результати опитування науково-педагогічних працівників університетів України; виявити стан професійного розвитку науково-педагогічних працівників; запропонувати напрями з удосконалення професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів України.

Виклад основного матеріалу. Нормативно-правовими актами у цілому окреслено модель професійного розвитку (підвищення рівня професійної компетентності) науково-педагогічних працівників. Терміни підготовки науково-педагогічних працівників, їх підвищення кваліфікації та стажування визначено у нормативних документах [4; 5; 7; 8], послідовність процесу підготовки, підвищення кваліфікації чи стажування, форми підготовки чи підвищення кваліфікації – у [4; 7], оцінювання рівня професійної компетентності [4; 9].

Професійний розвиток (підвищення компетентності) науково-педагогічних працівників має сприяти рівномірному удосконаленню всіх основних складових компетентності, визначених у [6], а саме: професійної компетентності; інформаційної компетентності; комунікативної компетентності; правової компетентності.

Професійний розвиток, відповідно до Закону «Про вищу освіту», здійснюється науково-педагогічними працівниками шляхом реалізації прав (на академічну мобільність для провадження професійної діяльності, на підвищення свого професійного рівня, на підвищення кваліфікації та стажування не рідше одного разу на п'ять років) та виконання обов'язків (забезпечувати викладання на високому науково-теоретичному і методичному рівні навчальних дисциплін відповідної освітньої програми за спеціальністю, розробляти матеріали навчально-методичного забезпечення навчального процесу, провадити

наукову діяльність; підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію [5].

У 2017 році нами були опитані 198 науково-педагогічних працівників багатогалузевих (класичних – 28,3%, технічних – 12,1%) та профільних (педагогічних – 49,5%, економічних – 7,1%, юридичних – 2%) університетів із метою з'ясування стану професійного розвитку науково-педагогічних працівників у їх університетах та визначення його перспектив. Серед респондентів були викладачі як математичних, технічних і природничих, так і гуманітарних дисциплін.



Рис. 1. Розподіл респондентів за науковим ступенем

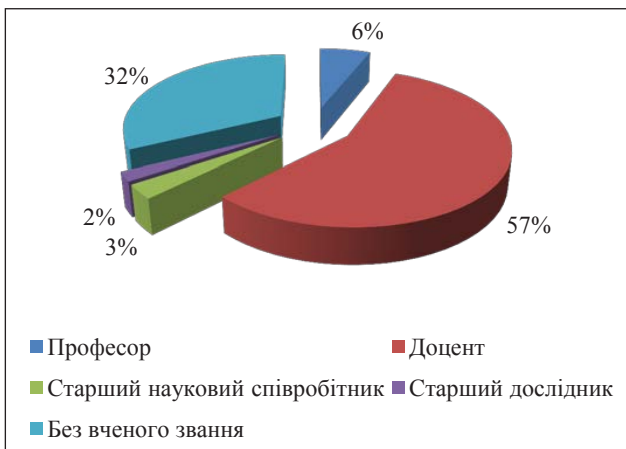


Рис. 2. Розподіл респондентів за вченим званням

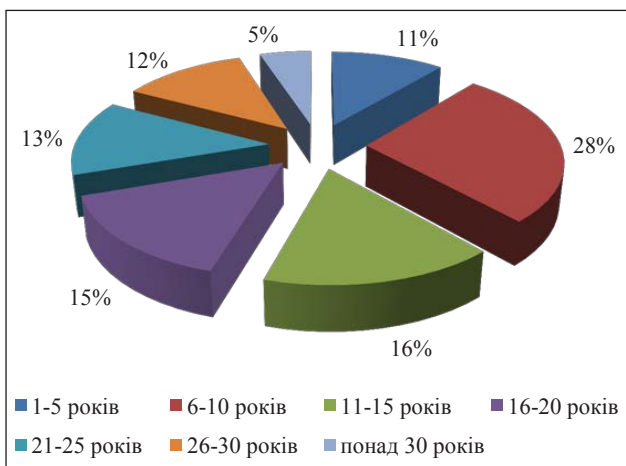


Рис. 3. Розподіл респондентів за стажем роботи

Слід зауважити, що вибірка респондентів є незначною і тому не може вважатися репрезентативною (не може відображати ситуацію у країні у цілому, а стосується переважно університетів респондентів).

Опитування було анонімним. У перелік питань опитувального листа були включені питання щодо готовності до подальшого професійного навчання, навчання з питань професійної діяльності, строків проведення навчання (стажування), досвіду роботи тощо. За формою запитання були закриті, відкриті і напівзакриті.

Опитувальний лист закінчувався запитаннями особистісно-демографічного характеру: про вік, стать, стаж професійної діяльності, наявність (відсутність) наукового ступеня і вченого звання.

Узагальнені результати особистих відомостей респондентів дають можливість побудувати загальну картину структури вибірки учасників опитування, наведену на рисунках 1, 2, 3.

Серед опитаних науково-педагогічних працівників частка жінок склала 83,8%, а чоловіків – 16,2%, що свідчить про тенденцію фемінізації вищої освіти (значне збільшення частки жінок серед науково-педагогічних працівників). За категорією посад респонденти представляли: керівників – 26,3%, викладачів – 73,7%.

Серед опитаних науково-педагогічних працівників були докторами наук 12,1%, кандидатами наук 67,7%. Без наукового ступеня були 20,2% опитаних (див. рис. 1). Ми не можемо стверджувати чи корелюються такі дані із реальною кількістю осіб із науковими ступенями і вченими званнями, адже ні на сайті Державної служби статистики України, ні у виданому нею статистичному збірнику «Україна у цифрах. 2017» [11] цієї інформації немає.

Серед опитаних були професори (6%), доценти (57%), старші наукові співробітники (3%), старші дослідники (2%). Без вченого звання 32% опитаних (див. рис. 2).

За стажем роботи в університеті респонденти поділилися наступним чином: найбільше серед опитаних було науково-педагогічних працівників зі стажем 6–10 років – 28%, від 1–5 років 11%, 11–15 років 16%. Найменше, 5%, було осіб зі стажем понад 30 років (див. рис. 3).

Усі опитані науково-педагогічні працівники вже проходили додаткове навчання з питань, що стосуються професійної діяльності. Так, довгострокове підвищення кваліфікації проходили 43,4% опитаних, короткострокове підвищення кваліфікації (семінари, семінари-практикуми, семінари-наради, семінари-тренінги, тренінги, вебінари, круглі столи) – 88,8%, стажування в Україні – 46,5%, закордонне стажування – 1%, інші види навчання (програми Ерасмус+, МоРЕД, конференції, он-лайн навчання, школа молодого викладача) – 6,1%.

Науково-педагогічні працівники переважно проходили післядипломне навчання не в своєму університеті (68,7%). У своєму ж університеті проходили післядипломне навчання 36,4%, а в наукових установах – 22,2%. У дослідженні [2] О. Бульвінська за результатом ранжування відповідей респондентів також приходять до висновку, що науково-педагогічні працівники віддають перевагу навчанню за межами свого уні-

верситету. Це може свідчити як про бажання науково-педагогічних працівників підвищувати свій професійний рівень шляхом вивчення та заповнення досвіду роботи науково-педагогічних працівників інших університетів, так і про не достатню увагу з боку університетів респондентів до вивчення і забезпечення освітніх потреб своїх науково-педагогічних працівників.

Опитування засвідчило, що із загальної кількості опитаних готові й бажають продовжувати навчання для поглиблення і розширення професійних знань, умінь і навичок, набуття досвіду виконання додаткових завдань через підвищення кваліфікації або стажування 98%, що свідчить про значний потенціал для організації післядипломного навчання науково-педагогічних працівників. Вартий уваги факт, що про бажання продовжувати навчання для поглиблення і розширення професійних знань, умінь і навичок, набуття досвіду виконання додаткових завдань вказали не лише науково-педагогічні працівники, які не мають наукових ступенів і вчених звань, а й доктори наук, професори, які вже мають значні офіційно визнані досягнення у науково-педагогічній сфері.

Відповідно до ст. 49 Закону України «Про вищу освіту», формами навчання у закладах вищої освіти є: очна (денна, вечірня); заочна (дистанційна); або їх поєднання [5]. За даними анкетування, найбільш прийнятними формами підвищення кваліфікації для 71,7% опитаних є очна форма навчання (денна форма – 63,6%, вечірня – 8,1%), для 43,4% – заочна, для 16,2% – дистанційна форми навчання. Лише один відсоток від загальної кількості опитаних визнали самоосвіту як найприйнятнішу форму підвищення кваліфікації.

У нашій анкеті ми запитали респондентів, як часто вони проходять підвищення кваліфікації і стажування. Відповіді розподілились наступним чином (див. табл. 1).

У цілому відповіді науково-педагогічних працівників свідчать про дотримання встановлених вимог до періодичності підвищення кваліфікації (стажування), за винятком випадку із варіантом відповіді «не були на курсах підвищення кваліфікації останні 10 років». Це може свідчити або про небажання самих науково-педагогічних працівників підвищувати кваліфікацію, або про відсутність контролю за цим процесом зі сторони завідувача кафедри університету та структурного підрозділу університету, що формує графіки підвищення кваліфікації (стажування) науково-педагогічних працівників.

Проте, є запитання до точності відповідей на запитання щодо додаткового навчання з питань, що стосуються професійної діяльності та частоти проходження підвищення кваліфікації чи стажування. Про проходження довгострокового підвищення кваліфікації вказали 43,4%, стажування – 46,5% опитаних, а варіант відповіді «один раз на п'ять років» обрали 54,5% (згідно з [5; 7] періодичність довгострокового підвищення кваліфікації і стажування устанавлюється закладами-замовниками залежно від потреби, але не рідше ніж один раз на п'ять років). Про проходження короткострокового підвищення кваліфікації вказали 88,8% опитаних, а варіанти відповідей, що можуть

Таблиця 1
Періодичність підвищення кваліфікації (стажування) науково-педагогічних працівників

Відповідь	Частка від загальної кількості опитаних
Один раз на три роки	28,3%
Один раз на п'ять років	54,5%
Часто	2%
Не проходили	2%
За можливістю (бажанням)	3%
Он-лайн курси по мірі їх появи	1%
Проходили лише один раз	1%
Не були на курсах підвищення кваліфікації останні 10 років	1%
Щороку (1–2 рази)	5,1%
Щороку (2–4 рази)	1%
Щороку (більше 5 разів)	1%

свідчити про такий вид навчання (див. табл. 1), тільки 41,4% від загальної кількості опитаних.

Згідно ст. 60 [5], «заклад вищої освіти забезпечує підвищення кваліфікації та стажування педагогічних, науково-педагогічних працівників», а згідно п. 1.6 [7] «фінансування витрат, пов'язаних з навчанням працівників, здійснюється за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, інших джерел, не заборонених законодавством України, а також за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб». Ці норми передбачають фінансування витрат, у першу чергу, із коштів державного бюджету або бюджету університету, а крім цього ще й за рахунок коштів фізичних осіб. Проте, результати опитування засвідчили, що переважна більшість науково-педагогічних працівників (67,7% від загальної кількості опитаних) підвищували свою кваліфікацію за власний рахунок (див. рис. 4). За кошти університету підвищили кваліфікацію 38,4%, а за кошти державного бюджету 21,2%.

Звичайно, на нашу думку, за власний рахунок підвищують кваліфікацію науково-педагогічні працівники, які хочуть це зробити «понад графік» або хочуть здобути для себе і своєї практики більше нового і цікавого. Проте, такими особами у нашому опитуванні можна вважати лише 12,1% (див. табл. 1), а отже, 55,1% опитаних мали б підвищити кваліфікацію за кошти держбюджету (університету). Отож, маємо ще одне підтвердження мотивації науково-педагогічних працівників до продовження навчання для поглиблення і розширення професійних знань, умінь і навичок, набуття досвіду виконання додаткових завдань (за власні кошти підвищують свій професійний рівень не чекаючи фінансування від університету).

Від підвищення кваліфікації науково-педагогічні працівники очікували: «поглиблення і розширення професійних компетентностей» (99% опитаних); «підвищення заробітної плати» (27,3%); «просування по службі» (15,2%); «саморозвиток» (1%) (див. рис. 5).

31,3% опитаних вказали декілька очікувань: «поглиблення і розширення професійних компетентностей, підвищення заробітної плати» – 15,2%; «поглиблення і розширення професійних компетентностей, просування по службі» – 4%; «поглиб-



Рис. 4. Джерела фінансування підвищення кваліфікації (стажування) науково-педагогічних працівників



Рис. 5. Очікування науково-педагогічних працівників від проходження підвищення кваліфікації (стажування)

лення і розширення професійних компетентностей, саморозвиток» – 1%; «поглиблення і розширення професійних компетентностей, підвищення заробітної плати, просування по службі» – 11,1%.

Також ми запитали у науково-педагогічних працівників чи справджуються їхні очікування від підвищення кваліфікації (стажування)? За результатами останнього підвищення кваліфікації вони отримали (див. табл. 2).

Таблиця 2

Результат підвищення кваліфікації (стажування) науково-педагогічних працівників

Відповідь	Частка від загальної кількості опитаних
Залишились на тій же посаді, але із розширеним колом обов'язків	59,6%
Нічого не змінилося (Status quo)	26,3%
Одержали надбавку до окладу	6,1%
Призначені (обрані) за конкурсом на вищу посаду	5,1%
Одержали знання, як можливість розширити приватну справу	1%
Реакція на сертифікати чи свідоцтва по завершенні підвищення кваліфікації від університету відсутня	1%
Отримали можливість впроваджувати отриманий досвід у практику роботи	1%
Маю можливість взяти участь у конкурсі на посаду	1%
Підвищили кваліфікацію	1%
Розвиваюся для себе як хоббі	1%
Не відповіли	1%

Якщо порівняти рис. 5 і табл. 2, то дивним виглядає той факт, що у 99% опитаних основним очікуванням було «поглиблення і розширення професійних компетентностей», а як про результат «підвищили кваліфікацію» вказали лише 1% від загальної кількості опитаних. Більшість (59,6%) дали відповідь, що залишились на тій же посаді, але із розширеним колом обов'язків (на нашу думку, це і є визнання підвищення їх кваліфікації через розширення функціональних обов'язків). Однак, розширення обов'язків (виконуваних функцій) мало б потягнути за собою збільшення оплати праці. Проте, про збільшення оплати праці вказали лише 6,1% опитаних, серед яких 1% вказали про розширення кола обов'язків і надбавку до окладу (хоча очікували підвищення заробітної плати 27,3% від загальної кількості опитаних). 26,3% вказали, що у результаті підвищення кваліфікації у них нічого не змінилося. По великому рахунку це так і є, адже відповідно до [7], результати підвищення кваліфікації (стажування) враховуються лише при участі науково-педагогічних працівників у конкурсі на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, про що і зазначили шестеро із опитаних («призначені (обрані) за конкурсом на вищу посаду», «маю можливість взяти участь у конкурсі на посаду»), хоча очікували на просування по службі 15,2% опитаних. Також ніхто із опитаних не вказав як результат присвоєння вченого звання. Очікування і результати підвищення кваліфікації не співвідносяться, що може свідчити або про дещо завищену самооцінку опитуваних (треба адекватно оцінювати затрати зусиль для очікуваного результату), або недостатнє формування їх правової компетентності.

При ранжуванні видів підвищення кваліфікації, що є на думку опитуваних найбільш ефективними, трійку лідерів склали: тренінги (35,4% голосів), семінари-тренінги (20,2% голосів), стажування (16,2% голосів). Науково-педагогічні працівники віддають перевагу короткостроковому підвищенню кваліфікації і стажуванню, а довгострокове підвищення кваліфікації відзначили лише 5,1% опитаних.

Крім того, цікавими є відповіді респондентів на запитання чи задовольняє їх зміст курсів підвищення кваліфікації, і якщо ні то чим саме. 88,9% від загальної кількості опитаних були задоволені змістом курсів, а 11,1% відповіли негативно. При цьому вони відзначили формальність проведення курсів, відсутність інноваційних форм навчання, значну теоретизованість матеріалу й відірваність змісту курсів від потреб практики, а саме: «забагато теорії і мало практики (конкретики і прикладного матеріалу)» – 3%; «все проходить формально (найчастіше – це просто бюрократія)» – 2%; «нічого нового (я це все знав)» – 2%; «не завжди використовуються інноваційні форми навчання»; «дискомфорт спричиняло незнання англійської мови на достатньому рівні»; «викладання для викладачів іноземних мов повинно здійснюватися англійською мовою»; «відірваність від професійних потреб».

Висновки і пропозиції. Аналіз засвідчив, що університети забезпечують професійний розвиток науково-педагогічних працівників, проте не завжди цей процес проходить відповідно до нормативно-правових актів України.

За результатами дослідження можна виділити наступні напрями удосконалення професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів України:

– університети повинні ретельніше визначати освітні потреби щодо змісту навчання своїх науково-педагогічних працівників та забезпечувати їх за рахунок власних ресурсів (кафедрами університету або підрозділами, основним завданням яких є професійний розвиток (підвищення кваліфікації) науково-педагогічних працівників) та підтримувати все ще високу мотивацію науково-педагогічних працівників до професійного розвитку через встановлення взаємозв'язку між зусиллями, які прикладають співробітники для свого професійного розвитку, отриманими ними результатами і адекватним їх заохоченням. Більше уваги приділяти короткостроковим формам підвищення кваліфікації та стажуванню. Зміст навчальних курсів має бути практично спрямованим та інноваційним;

– університети мають забезпечувати можливість для реалізації науково-педагогічними працівниками свого обов'язку щодо професійного розвитку (підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, наукової кваліфікації) через фінансування цього процесу кожному науково-педагогічному працівникові із визначеною законодавством періодичністю;

– слід запроваджувати систему стимулювання якісної праці (величину оплати праці пов'язувати не з посадою, а із кількістю функціональних обов'язків науково-педагогічного працівника та якістю їх виконання. А збільшення функціональних обов'язків вважати однією із форм визнання рівня компетентності науково-педагогічного працівника).

Подальшим напрямом дослідження є контроль за результатами професійного розвитку науково-педагогічних працівників в університетах.

Список літератури:

1. Борова Т.А. Професійна компетентність науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу як індикатор ефективності їхньої діяльності // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2011. – № 32-33. – С. 265-269. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo_2011_32-33_40.
2. Бульвінська О., Бульвінський М. Види і форми безперервного професійного розвитку науково-педагогічних працівників (за результатами опитування) // Освітнологічний дискурс : електронне наукове фахове видання. 2018. № 3-4 (22-23). С. 95-106. URL: <http://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/550/0>.
3. Національна стратегія розвитку освіти на період до 2021 року, схвалена Указом Президента України від 25.06.2013 № 344/2013. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.
4. Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах); затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. – URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-p>.
5. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами; у редакції від 01.01.2018, підстава № 2233-19). – URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
6. Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів: наказ МОН від 01.06.2013 № 665. – URL: <http://osvita.ua/legislation/other/37302/>.
7. Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів : наказ МОНмолодьспорту України від 24.01.2013 № 48, зареєстровано в Міністерстві України 26.03.2013 за № 488/23020. – URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13>.
8. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. – URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
9. Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджені наказом МОН України від 05.10.2015 № 1005 (із змінами; у редакції від 26.11.2015 № 1230). – URL: <http://old.uipa.edu.ua/files/2015/12/nak4.pdf>.
10. Толочко С.В., Рідкей Н.М. Теоретичне обґрунтування необхідності формування науково-методичної компетентності викладачів у системі післядипломної педагогічної освіти // Journal «ScienceRise: Pedagogical Education». 2017. № 8(16). С. 14-19. URL: http://journals.urau.ua/sr_edu/article/view/108974.
11. Україна у цифрах. 2017 : статистичний збірник. К.: ТОВ «Вид-во «Консультант», 2018. 241 с. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/08/Ukr_cifra_2017_u.pdf.
12. Цветкова Г. Професійно-педагогічне самовдосконалення викладачів ВНЗ: специфіка, структура, етапи // Рідна школа. – 2012. – № 12 (грудень). – С. 33-38. – URL: http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/12407/1/rsh_2012_12_8.pdf.

Жабенко А.В.

Институт высшего образования
Национальной академии педагогических наук Украины

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: ВИДЕНИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА)

Аннотация

В статье проанализированы результаты опроса научно-педагогических работников университетов Украины относительно практики и перспектив их профессионального развития. Выявлены формы и виды профессионального развития, наиболее приемлемые для научно-педагогических работников. Установлены преобладающие источники финансирования профессионального развития научно-педагогических работников. Выявлено несоответствие результатов профессионального развития научно-педагогических работников с их ожиданиями. Предложены направления совершенствования профессионального развития научно-педагогических работников университетов. Определены перспективы дальнейших научных исследований.

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

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL EMPLOYEES: A VISION PERSPECTIVE (ACCORDING TO THE POLL RESULTS)

Summary

In the article was analyzed the results of a survey by questionnaire of scientific-pedagogical employees of universities in Ukraine regarding the practice and prospects for their professional development. The forms and kinds of professional development that are most appropriate for scientific-pedagogical employees have been clarified. Ascertained the prevailing sources of financing the professional development of scientific-pedagogical employees. The discrepancy between the results of professional development of scientific-pedagogical employees with their expectations was revealed. The directions for improving the professional development of university scientific-pedagogical employees are proposed. 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.